

PROPOSICIÓN 1

Modifíquese el artículo 1 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo 1. Objeto. *La presente Ley tiene por objeto adoptar una reforma laboral mediante la modificación del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 50 de 1990, Ley 789 de 2002 y otras normas laborales, además se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, la promoción del diálogo social, las garantías para el acceso a la seguridad social y sostenibilidad de los empleos desde el respeto pleno a los derechos de los trabajadores así como el favorecimiento a la creación de empleo formal en Colombia.*

Justificación

La reforma laboral propuesta busca el fortalecimiento del empleo formal como una forma de disminuir brechas y avanzar en el desarrollo económico y social del país; es por ello, que esta intención debería estar claramente desarrollada en el objeto de la iniciativa.

Cordialmente,



DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



10:43am.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

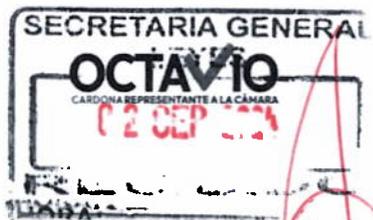
En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 3 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes in red ink: a circle around the number 1, a checkmark, and the text "AJC" and "9/20/23".

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 4. EMPLEADOS PÚBLICOS. Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten”.</p>	<p>Artículo 3. Restricción de inaplicabilidad. Modifíquese el artículo 4 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 4. EMPLEADOS <u>SERVIDORES PÚBLICOS.</u> Las relaciones de derecho individual del trabajo entre la administración pública y los empleados <u>servidores</u> públicos no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales y las leyes que se dicten”.</p> <p><u>El presente código regula la relaciones del sector privado o particular y excepcionalmente algunos hechos o relaciones laborales del sector público o empresas vinculadas o adscritas.</u></p>

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 4 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AJC', and '2023'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la 	<p>Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS. La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Igualdad de oportunidades; 2. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; 3. Estabilidad en el empleo; 4. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; 5. Facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; 6. Situación más favorable al trabajador y trabajadora en caso de duda en la



aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;

9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho;

7. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

8. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y;

9. Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

10. Derecho al pago oportuno y reajuste periódico de pensiones.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá, D. C., 09 de septiembre de 2024

Doctor

Jaime Raúl Salamanca.jaime.salamanca@camara.gov.co

Bogotá D. C.

Asunto: PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Respetado presidente,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes proposición de modificación al artículo 4 del proyecto de ley Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulada con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en:

Artículo 4. Principios. Modifíquese el artículo 1 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 1. PRINCIPIOS.

La finalidad primordial de este Código es la de lograr la justicia en las relaciones de trabajo, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. Constituyen principios constitucionales del derecho laboral y por tanto serán aplicados a cualquier trabajador y trabajadora en Colombia de conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Constitución Política, los siguientes:

- I. Igualdad de oportunidades;
- II. Remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo;
- III. Estabilidad en el empleo;
- IV. Irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales;



1000000

~~V. Situación más favorable condición más beneficiosa al trabajador y trabajadora en caso de duda en la aplicación, e interpretación de las fuentes formales de derecho;~~

V. **Prevalencia de la totalidad de la norma vigente más favorable para el trabajador;**

VI. **Aplicación de la Interpretación más favorable al trabajador, en casos de duda en normas vigentes;**

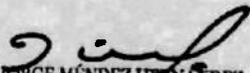
VII. **Aplicación de la condición más beneficiosa al trabajador en casos de transición normativa;**

VIII. Primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales;

IX. Garantía a la seguridad social, la capacitación y el descanso necesario y; Protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

Lo anterior sin perjuicio de la vigencia y aplicación de los derechos fundamentales del trabajo derivados del bloque de constitucionalidad en los términos de los artículos 53, 93 y 94 de la Constitución Política.

Adiciónese la expresión en negrilla y subrayada y elimínese lo tachado.



JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante ante la cámara
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Sta. Catalina Islas
Partido Cambio Radical



MOTIVACIÓN

Propongo que se modifique que se modifique el quinto principio mencionado en el artículo en razón a que carece de claridad en cuanto a aplicación y alcance. De la forma en que está redactado el texto, dejaría de tener en cuenta si aplicaría la totalidad de la norma o parcialmente la norma más beneficiosa.

Además, propongo que se no sean mezclados tres principios que tienen supuestos de hechos diferentes, como lo son el principio de favorabilidad, indubio pro operario y la condición más beneficiosa, los cuales han sido desarrollados y explicados por la jurisprudencia.

Finalmente se destaca que en la redacción no se observa claridad sobre los casos de transición normativa en materia laboral, en tal sentido debe ser añadido el principio de la condición más beneficiosa.



Page 1 of 1



Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresistas Plenaria.

Proposición modificativa.

Se propone modificar el párrafo del artículo 5 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", eliminando la palabra "grave".

Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento **grave** de las obligaciones a cargo del empleador"

Lo demás como viene en el informe de ponencia.

INCLUIDA LA MODIFICACIÓN, EL ARTICULO QUEDARIA DE LA SIGUIENTE FORMA:

Artículo 5. Contrato laboral a término indefinido. Modifíquese el artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 47. EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO INDEFINIDO. Los trabajadores y las trabajadoras serán vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido. Sin perjuicio de lo anterior, podrán celebrarse contratos de trabajo, ya sea a término fijo, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio. El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

El trabajador o trabajadora podrá darlo por terminado mediante preaviso de treinta (30) días calendario para que el empleador provea su reemplazo.

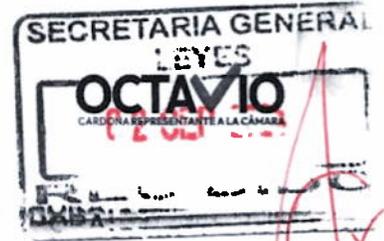
Parágrafo. El preaviso indicado no aplica en los eventos de terminación unilateral por parte del trabajador cuando sea por una causa imputable al empleador, caso en el cual el trabajador o trabajadora podrá dar por terminado el contrato haciendo expresas las razones o motivos de la determinación y perseguir judicialmente el pago de la indemnización a la que tendría derecho, en caso de comprobarse el incumplimiento de las obligaciones a cargo del empleador"

De los honorables.

Norman David Bañol Alvarez.
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial indígena MAIS.



Fin

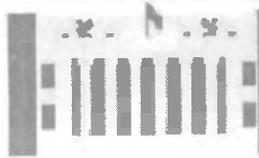


PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

1
A/C
9/202

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 6 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga,</p>	<p>Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:</p> <p>“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.</p> <p>1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO</p> <p>Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados <u>conste por escrito,</u> se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.</p> <p>El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, <u>podrán pero deberán</u> considerarse <u>y tenerse en cuenta</u> los siguientes tipos de prórrogas:</p> <p>Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de</p>



el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido

~~veces que estimen conveniente; tres veces. sin embargo,~~ Después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. ~~En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.~~

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, ~~sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.~~ Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAUL SALAMANCA
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D



Asunto: PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023
Cámara: *"por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 6 DEL PROYECTO ASÍ:

Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada. Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

"ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a cuatro (4) años. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente, sin embargo, podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifiesta su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de cuatro (4) años previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la cuarta prórroga automática será por un período de un (1) año.



Parágrafo : En el caso de microempresas, unidades u organizaciones de la economía popular, campesina, familiar, comunitaria y solidaria, y empresas con menos de tres (3) años de constitución cuyos propietarios sean personas naturales, podrán celebrarse contratos a término fijo por un término hasta por Cinco (5) años para atender necesidades del empleador.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

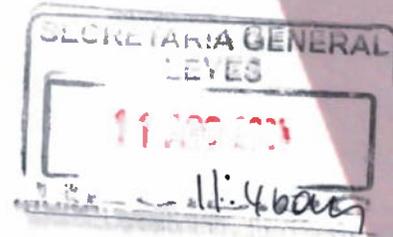
El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.

Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea".

Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP 13



Art 6

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 6**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, “Por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. El cual quedará de la siguiente manera:

➔ **Artículo 6. Contratos a término fijo y por obra o labor determinada.** Modifíquese el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

“ARTÍCULO 46. CONTRATOS A TÉRMINO FIJO Y DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

1. CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO.

Podrán celebrarse contratos de trabajo a término fijo por un término no mayor a **cinco (5) años**. El contrato de trabajo a término fijo deberá celebrarse por escrito. Cuando el contrato de trabajo a término fijo no cumpla las condiciones y requisitos previamente mencionados, se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral.

El contrato a término fijo no podrá renovarse indefinidamente. Podrán considerarse los siguientes tipos de prórrogas:

Prórroga pactada. Cuando el contrato de trabajo se celebre por un término inferior a un (1) año, las partes, mediante acuerdo escrito, podrán prorrogarlo el número de veces que estimen conveniente; sin embargo, después de la tercera prórroga, el contrato no podrá renovarse por un período inferior a un (1) año. En ningún caso podrá superarse el término máximo de **cinco (5) años** previsto en este artículo.

Prórroga automática. Si con treinta (30) días de antelación al vencimiento del plazo pactado o su prórroga, ninguna de las partes manifestare su intención de terminar el contrato, éste se entenderá renovado por un término igual al inicialmente pactado o al de su prórroga, según sea el caso, sin que pueda superarse el límite máximo de **cinco (5) años** previsto en este artículo. Esta misma regla aplicará a los contratos celebrados por un término inferior a un (1) año, pero en este caso la **tercera** prórroga automática será por un período de un (1) año.

2. CONTRATO DE TRABAJO POR DURACIÓN DE OBRA O LABOR DETERMINADA.

Podrán celebrarse contratos de trabajo por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada.

El contrato de trabajo por la duración de obra o labor determinada deberá celebrarse por escrito y en él deberá indicarse, de forma precisa y detallada, la obra o labor contratada que se requiere atender.



Cuando no se cumplan las condiciones señaladas en el presente artículo, o cuando una vez finalice la obra o labor contratada, el trabajador continúe prestando sus servicios, el contrato se entenderá celebrado a término indefinido desde el inicio de la relación laboral, a menos que se trate de una nueva y diferente obra o labor, caso en el que se podrá continuar el contrato adicionando por escrito el acuerdo en el que se especifique la nueva obra o labor.

Parágrafo. En los contratos a término fijo y de obra o labor determinada, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho al pago de vacaciones y prestaciones sociales en proporción al tiempo laborado cualquiera que éste sea”

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

-MODIFICACION EN CUANTO AL TIEMPO MAXIMO DE DURACIÓN DEL CONTRATO A TÉRMINO FIJO (DE 4 A 5 AÑOS):

Actualmente un contrato a término fijo pactado por escrito puede ser prorrogado las veces que se estimen convenientes de manera ilimitada entre las partes, sin que se convierta en indefinido. Con la limitación pretendida a partir del cuarto año de contrato los empleadores tienen que recurrir a la contratación indefinida, ahora bien, de acuerdo con iNNpalsa, en los últimos cinco años en el país se han creado en promedio 283.000 empresas por año, pero según el Boletín Analítica, un reporte presentado recientemente por la entidad, al tercer año de operación solo 63,4% de las empresas creadas en Colombia sobrevive en el mercado, cifra que desciende a 54,3% en el quinto año y a 40,5% al término de una década (logrando estabilizarse desde el 5 año), teniendo en cuenta estos factores de fluctuación económica del mercado resulta conveniente que se considere la obligatoriedad del contrato a término indefinido a partir del quinto año, cuando las empresas alcanzan un margen de permanencia en el mercado del 50% que se mantiene hacia los siguientes cinco años. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.

-UNIFICACION DE CRITERIOS ENTRE LOS DOS TIPOS DE PRORROGAS PACTADAS:

En aras de generar coherencia, seguridad y certeza jurídica en la aplicación de la norma se unifican criterios para la prórroga pactada y automática, en el sentido que, al celebrarse un contrato a término fijo inferior a un año, podrá ser renovado por el mismo término inicial hasta tres veces, a partir de la cual deberá ser mínimo a 1 año, ya que la diferenciación actual entre las figuras de 3 y 4 prorrogas da lugar a confusiones para la ciudadanía a la que va a regir esta disposición.



WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

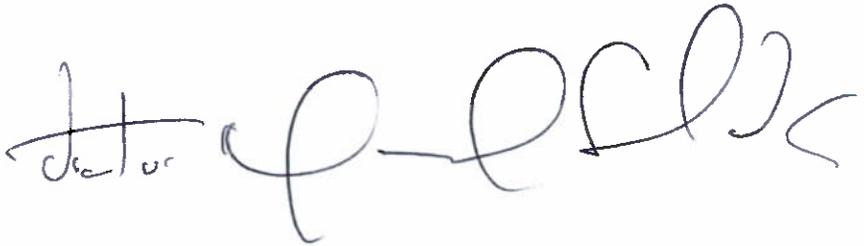
Representante a la Cámara por Norte de Santander

Art 7C-1



PROPOSICIÓN

Elimínese el Artículo 7 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

Director 

ACT 7



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 7 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AT', and '120' with a checkmark.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que 	<p>Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora. 2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá <u>deberá</u> ser por escrito e-verbal. 3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que



fundamentan los hechos o conductas del proceso.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

fundamentan los hechos o conductas del proceso.

4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa, **el cual en todo caso no podrá ser inferior a 5 días.** En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se **dejará constancia hará un acta en la que se transcribirá la versión o descargos rendidos por el trabajador**

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el



Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.

trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo. 4. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Parágrafo 5. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

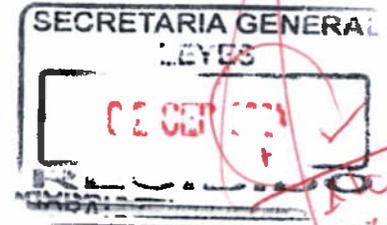
Parágrafo 6. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso”.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el párrafo 1° del artículo 7 del proyecto de Ley, el cual quedará así:

Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

(...)

Paragrafo1. El empleador deberá iniciar el procedimiento disciplinario dentro de un término perentorio de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha en que tenga conocimiento de los hechos que originan la acción disciplinaria, atendiendo al principio de inmediatez, salvo que en la Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo se estipule un término distinto. La inobservancia de este plazo podrá acarrear la nulidad del procedimiento.

(...)

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta la redacción del párrafo 1° con el fin de establecer un periodo máximo de 15 días hábiles, a partir del momento en que se tenga conocimiento de los hechos, para dar inicio al proceso disciplinario contra el empleado; este plazo tiene dos objetivos: **(i)** asegurar una respuesta oportuna a las posibles faltas disciplinarias; y, **(ii)** fijar un límite temporal que defina con precisión cuándo caduca la acción disciplinaria, garantizando así la claridad y la seguridad jurídica en el procedimiento.

Art 7.



**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA
Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 7, el cual quedará así:

Artículo 7°. Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

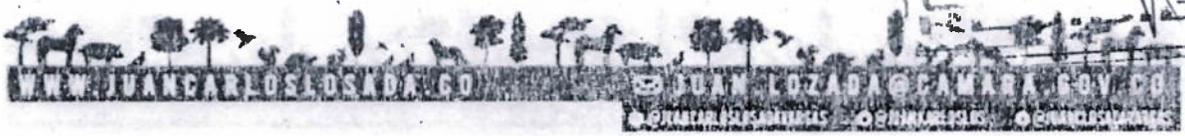
“Artículo 115. Procedimiento para aplicar sanciones o despido con justa causa. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, in dubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in idem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1.

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.
4. La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.
5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.
6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.
7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

SECRETARIA GENERAL
REYES
02 SEP 2023

3247





Parágrafo 1°. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2°. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

Parágrafo 3°. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4°. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 5°. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6°. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso".

Parágrafo 7°. Respecto de la revisión e impugnación de la decisión y en un término no superior a seis (6) meses, contados a partir de la sanción de la presente Ley, el Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en la cual se debe cumplir éste requisito.

Justificación:

La modificación del presente artículo, adicionando el parágrafo 5 resulta fundamental, teniendo en cuenta que no es claro cómo es el procedimiento o quién es la autoridad que revisa o debe resolver la impugnación de la decisión, en este sentido sería bueno aclarar de qué manera se llevará a cabo esta actividad y para ello deberá ser el Ministerio del Trabajo quien reglamente, en un término de seis (6) meses, la forma en que se revisarán las decisiones.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal





PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 7 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 7. Debido proceso disciplinario laboral. Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA: En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del **para el ejercicio del derecho al debido proceso, el derecho a la defensa y contradicción, el derecho al buen nombre y a la honra. Además, se deberán aplicar esto es, como mínimo los siguientes** y los principios de: dignidad **humana**, del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, *in dubio* pro disciplinado, proporcionalidad, **razonabilidad y necesidad**, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra y *non bis in idem*. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. ~~Comunicación formal de la apertura del proceso a la persona a quien se imputan las conductas.~~
2. ~~La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.~~
3. ~~El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.~~
4. ~~La indicación de un término durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador~~

~~frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.~~

1. Una comunicación formal de apertura de la investigación en la que se señale en debida forma las conductas investigadas, las posibles faltas cometidas y las posibles consecuencias de las mismas. En ella deberá señalarse la oportunidad que tendrá la persona investigada para conocer las pruebas de la investigación y controvertirlas; además, la oportunidad en

AQUÍVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Cra.7ª.No.8-68 Of.448B

E-mail: alejandro.garcia@camara.gov.co
Bogotá, D.C.

que podrá rendir sus descargos verbales o escritos, todo lo cual, podrá coincidir en un solo acto.

2. El traslado de las pruebas que se tienen y que fundamentan la investigación hacia la persona investigada y la recepción de las pruebas que aporte la persona investigada según las oportunidades definidas en la comunicación anterior.

53. El pronunciamiento definitivo mediante un acto motivado y escrito que deberá guardar congruencia, razonabilidad y proporcionalidad conforme con lo investigado y que podrá corresponder al cierre o archivo del caso, a la imposición de una sanción o a la terminación justificada del contrato.

~~6. De ser el caso la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.~~

~~7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión~~

74. En caso de que la decisión sea adversa al trabajador o la trabajadora, deberá otorgarse la posibilidad de revisar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de lo que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral y o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y estos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.

Parágrafo 3. El trabajador o trabajadora con discapacidad deberá contar con medidas y ajustes razonables que garanticen la comunicación y comprensión recíproca en el marco del debido proceso.

Parágrafo 4. La omisión de este procedimiento torna el despido injustificado, razón por la cual, en el evento de la sanción disciplinaria se

deberán retrotraer sus efectos y, en el de la terminación del contrato, la terminación se entenderá sin justa causa debiendo el empleador pagar el valor de la indemnización a que hace referencia el artículo 64.

Parágrafo ~~4.5~~ 5. El empleador deberá actualizar el Reglamento Interno de Trabajo, acorde con los parámetros descritos dentro de los ~~doce (12)~~ **seis (6)** meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Parágrafo 5 6. Este procedimiento podrá realizarse utilizando las tecnologías de la información y las comunicaciones, siempre y cuando el trabajador cuente con estas herramientas a disposición.

Parágrafo 6 7. Dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio del Trabajo impulsará un programa de acompañamiento y fortalecimiento a micro y pequeñas empresas para garantizar la aplicación del debido proceso.

Alejandro García Ríos
ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Cra.7ª.No.8-68 Of.448B
E-mail: alejandro.garcia@camara.gov.co
Bogotá, D.C.

Art 7

Bogotá, D. C., 09 de septiembre de 2024

Doctor
Jaime Raúl Salamanca.
jaime.salamanca@camara.gov.co
Bogotá D. C.

Asunto: PROPOSICIÓN DE MODIFICACIÓN

Respetado presidente,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes proposición de modificación al artículo 7 del proyecto de ley Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara acumulada con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Artículo 7: Debido proceso disciplinario laboral Modifíquese el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 115. PROCEDIMIENTO PARA APLICAR SANCIONES O DESPIDO CON JUSTA CAUSA. En todas las actuaciones para aplicar sanciones disciplinarias o para terminar un contrato de trabajo con justa causa, se deberán aplicar las garantías del debido proceso, esto es, como mínimo los siguientes principios: dignidad del trabajador y trabajadora, presunción de inocencia, indubio pro disciplinado, proporcionalidad, derecho a la defensa, contradicción y controversia de las pruebas, lealtad procesal y buena fe, imparcialidad, respeto al buen nombre y a la honra, y non bis in ídem. También se deberá aplicar como mínimo el siguiente procedimiento:

1. Comunicación formal de la apertura del proceso al trabajador o trabajadora.
2. La indicación de hechos o conductas que motivan el proceso, la cual podrá ser por escrito o verbal.
3. El traslado al trabajador o trabajadora de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los hechos o conductas del proceso.



4. La indicación ~~de un~~ **del término de mínimo diez (10) días hábiles** durante el cual el trabajador o trabajadora pueda manifestarse frente a los motivos del proceso, controvertir las pruebas y allegar las que considere necesarias para sustentar su defensa. En caso de que la defensa del trabajador frente a los hechos o conductas que motivaron el proceso sea verbal, se dejará constancia en la respectiva acta.

5. El pronunciamiento definitivo debidamente motivado.

6. De ser el caso, la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron o la decisión de terminación con justa causa del contrato.

7. La posibilidad del trabajador de impugnar la decisión.

Parágrafo 1. Este procedimiento deberá realizarse en un término razonable atendiendo al principio de inmediatez, sin perjuicio de lo que esté estipulado un término diferente en Convención Colectiva, Laudo Arbitral y o Reglamento Interno de Trabajo.

Parágrafo 2. ~~Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podría **podrá** estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éste tendrá **éstos tendrán** el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrán el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses.~~

Adiciónese la expresión en negrilla y subrayada y elimínese lo tachado.



JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante ante la cámara
Archipiélago de San Andrés, Providencia y Sta. Catalina Islas
Partido Cambio Radical



MOTIVACIÓN

Propongo que se modifique el artículo añadiendo el término "procesal" para dar claridad y completar la denominación del principio; además que se limite la discrecionalidad del empleador para determinar el término para descorrer traslado de los cargos presentados en proceso, para que sea mínimo de 10 días hábiles, en aras de dar garantías al trabajador.

Finalmente, propongo que se elimine el párrafo segundo, en razón a que permite el asesoramiento durante el proceso disciplinario interno por parte de personas que no ostentan el título universitario requerido para prestar una asesoría jurídica. En atención al artículo 196 de 1971 y los ámbitos de acción desarrollados en las sentencias C-290 de 2008, C-398 de 2011, C-398 de 2015 y C-138 de 2019.

100

100

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

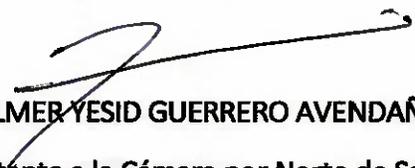
Modifíquese el **parágrafo 2 del artículo 7**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

➔ **"...Parágrafo 2.** Si el trabajador o trabajadora se encuentra afiliado a una organización sindical, podrá estar asistido y acompañado por dos (2) representantes del sindicato, y éstos tendrán el derecho a asesorarle de manera activa en todo el procedimiento. En todos los casos, el trabajador o trabajadora tendrá el derecho a ser asesorado por una persona que represente sus intereses, sin que sea considerada una obligación para el empleador."

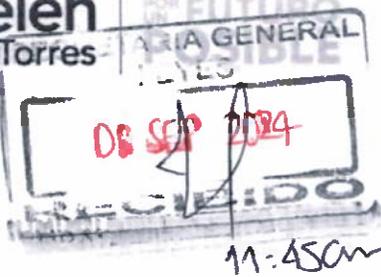
EXPOSICION DE MOTIVOS

Teniendo en cuenta que lo que se busca con el presente artículo es la incorporación de los elementos que deben agotarse para acreditar el cumplimiento de un debido proceso para realizar un despido con justa causa y que este sea válido, **además que taxativamente se eliminó para segundo debate la obligatoriedad de suministrar un abogado al trabajador para ejercer el debido proceso**, resulta válido en aras de generar seguridad jurídica como principio constitucional que se clarifique la anterior determinación, esto por cuanto el error en la redacción del legislador que además ya dejó claro el interés de eliminar esa obligación podría viciar los procesos de despido con justa causa, resultando además gravoso para las MICROEMPRESAS que representan el 58% de empleadoras en el mercado colombiano (1-5 trabajadores), según la gran encuesta integrada de hogares del DANE, a quienes les acarrearía altos costos la obligación de incorporar un abogado para la asistencia en esta clase de procesos.

-No resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrearán consecuencias de impacto directo en la empleabilidad.


WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander



Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 8° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”

Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

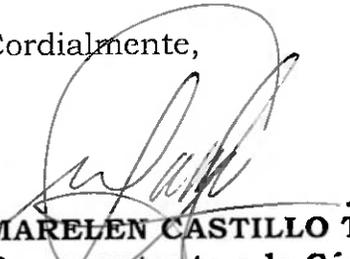
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;



~~e) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y~~

~~d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”.~~

Cordialmente,



MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara
Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

JUSTIFICACIÓN

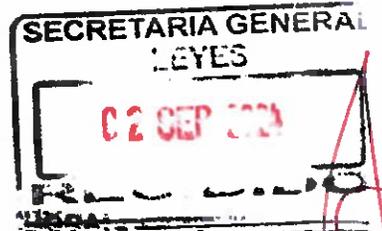
Este artículo propone un incremento sustancial en la base de cálculo de las indemnizaciones que deben pagarse por despidos sin justa causa. Aunque su intención parece ser proteger a los trabajadores, esta medida podría tener efectos contraproducentes en el mercado laboral colombiano. En primer lugar, al elevar considerablemente el costo de las indemnizaciones, se desincentiva a las empresas a formalizar la contratación de nuevos empleados. En un entorno donde la informalidad ya es un problema significativo, esta medida podría agravar la situación, pues las empresas podrían optar por mantener o incluso aumentar sus esquemas informales de contratación para evitar los elevados costos asociados con el despido.

Además, esta política pone en riesgo la estabilidad laboral de trabajadores que llevan más de 10 años en una misma compañía. Las empresas, previendo los altos costos de despido en el futuro, podrían verse incentivadas a realizar despidos preventivos antes de que estos trabajadores alcancen una antigüedad mayor, incrementando así su vulnerabilidad.

Por otro lado, el artículo no considera adecuadamente la estructura de costos de las empresas, ignorando las diferencias entre sectores económicos y el tamaño de las organizaciones. Las pequeñas y medianas empresas, que son un pilar fundamental de la economía colombiana, podrían verse

particularmente afectadas, dado que sus márgenes de maniobra financiera son más estrechos que los de las grandes corporaciones. En un contexto económico complejo como el actual, donde la recuperación es frágil y los costos operativos ya son altos, imponer cargas adicionales sin un análisis exhaustivo de sus impactos puede resultar en una mayor inestabilidad económica, afectando tanto a empleadores como a empleados.





PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 8 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 1, 110, 129, with checkmarks and arrows.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</p> <p>En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario. 2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la 	<p>Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>“Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</p> <p>En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) veinte (20) días de salario. 2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la



indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”.

indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a ~~treinta (30)~~ **veinte (20)** días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) ~~Cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

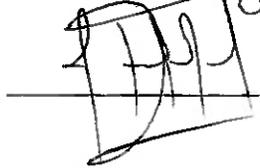
b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los ~~cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los ~~cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción; y

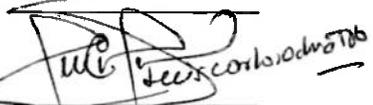
d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán ~~cuarenta (40)~~ **treinta (30)** días adicionales de salario sobre los ~~cuarenta y cinco (45)~~ **treinta y cinco (35)** días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”.

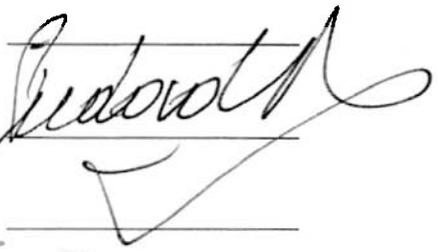
Cordialmente,

Octavio



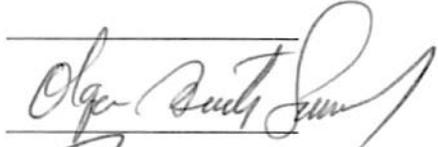








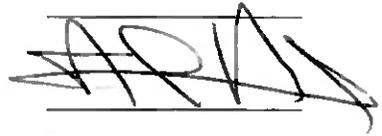







Carmen Rojas







Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el **artículo 8**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. El cual quedará de la siguiente manera:

➔ **Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa:** Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente. En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior a treinta (30) días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) Cuarenta y cinco (45) días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;

c) Si el trabajador tuviere cinco (5) o más años de servicio continuo, se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción.

~~d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”~~

EXPOSICION DE MOTIVOS

PROBLEMA: Al aumentarse considerablemente toda la tabla indemnizatoria, sobre todo a los trabajadores que tienen más de 10 años, podría reflejarse en el mercado laboral de acuerdo a estudios del OBSERVATORIO LABORAL JAVERIANA, en una rotación constante a las personas que están en edad productiva de trabajar – inestabilidad, lo anterior con el fin de que no lleguen a la escala de los 10 años de trabajo donde se aumenta a una suma exorbitantemente alta la escala indemnizatoria, lo que a su vez generaría la estabilización perpetua de los trabajadores que ya están finalizando la edad productiva de trabajo por las altas sumas que generaría su despido, quienes si están en una edad de rotar para dar lugar a las nuevas generaciones.

Es por esto que con la proposición se mantienen los aumentos indemnizatorios planteados con la reforma para los despidos sin justa causa de trabajadores que aún están en sus primeros años de vinculación y se unifica la indemnización para los trabajadores que tienen más de 5 años, eliminando la diferenciación con quienes tienen 10 años, en un monto correspondiente a 20 días adicionales de salario por año, sobre 45 base que plantea el texto, resultando más equitativo y acorde con la realidad de un mercado laboral donde acceder a un primer empleo aun siendo profesional es acarrea bastantes dificultades.

No resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrear consecuencias de impacto directo en la empleabilidad. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.



WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

D/48

PROPOSICIÓN 2

Agréguese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo 8: Indemnización por despido sin justa causa: Modifíquese el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"Artículo 64. Indemnización por despido sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.

En caso de terminación unilateral injustificada del contrato de trabajo por parte del empleador o si éste da lugar a la terminación unilateral por parte del trabajador por alguna de las justas causas contempladas en la Ley, el primero deberá al segundo una indemnización en los términos que a continuación se señalan:

1. En los contratos a término fijo, la indemnización corresponderá al valor de los salarios correspondientes al tiempo que faltare para cumplir el plazo estipulado del contrato o el de su prórroga. En ningún caso la indemnización será inferior ~~a treinta (30)~~ **a quince (15)** días de salario.

2. En los contratos de trabajo por duración de la obra o la labor contratada, la indemnización corresponderá al tiempo que faltare para completar la obra o labor contratada. En ningún caso la indemnización será inferior ~~a treinta (30)~~ **quince (15)** días de salario.

3. En los contratos a término indefinido la indemnización se pagará así:

a) ~~Cuarenta y cinco (45)~~ **Treinta (30)** días de salario cuando el trabajador tuviere un tiempo de servicio no mayor de un (1) año;

b) ~~Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo y menos de cinco (5), se le pagarán diecisiete (17) quince (15) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~



10:43am

~~e) Si el trabajador tuviere cinco (5) años o más de servicio continuo y menos de diez (10), se le pagarán veinte (20) diecisiete (17) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción;~~

~~y d) Si el trabajador tuviere diez (10) o más años de servicio continuo se le pagarán cuarenta (40) días adicionales de salario sobre los cuarenta y cinco (45) días básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero, y proporcionalmente por fracción”.~~

b) Si el trabajador tuviere más de un (1) año de servicio continuo se le pagarán veinte (20) días adicionales de salario sobre los treinta (30) básicos del literal a), por cada uno de los años de servicio subsiguientes al primero y proporcionalmente por fracción;

En los contratos de empleo a término indefinido se contratará un seguro de desempleo a favor del empleado y a cargo del empleador.

Justificación

El actual código sustantivo del trabajo establece una indemnización haciendo una distinción entre el nivel del salario:

1. Para salarios de menos de 10 salarios mínimos:
 - 30 días trabajados salario si el periodo trabajado fue menor a 1 año.
 - 20 días adicionales por cada año extra.

2. Para salarios superiores a 10 salarios mínimos:
 - 20 días de salario para los casos en los que se ha trabajado menos de un año.
 - 15 días adicionales por cada año extra.

Aquí lo que se pretende es unificar independiente del nivel de salario en 30 días para individuos que hayan trabajado menos de un año y 20 días adicionales por año independiente del nivel salarial. Esto lo que hace es mantener las indemnizaciones vigentes sin perturbar o alterar la estructura de costos actual referente al despido. Con el artículo del proyecto de ley tal como está, los empleadores explícitamente querrían tener menos tiempo en su empresa a los trabajadores.

Como alternativa se propone mantener el actual esquema de compensaciones que incluso se mejora ligeramente a favor del trabajador para los casos de salarios superiores a 10 mínimos (ya que en estos casos pasarían a tener 30 días para el primer año y 20 para los subsiguientes) y se agrega un seguro de desempleo a cargo del empleador que sirve de alivio al trabajador en caso de ser despedido y le da margen de maniobra al empleador.

Cordialmente,



DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres años o menos para el cumplimiento de los requisitos de pensión, es decir, edad y semanas cotizadas tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización, o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Piedad
PIEDAD CORREAL RUBIANO

Representante a la Cámara por el Quindío.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Luzeth Sanchez

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe determinar estabilidad laboral de prepensionados por el cumplimiento total de los requisitos, es decir, semanas cotizadas y edad, puesto que sacar a un trabajador que le falta un año para su pensión o para cumplimiento de requisitos sería castigarlo y que nadie lo empleara hasta certificar los requisitos de su pensión.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 10 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: A checkmark, 'AIC', and '129'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.</p> <p>Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá</p>	<p>Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:</p> <p>a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.</p> <p>b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o que teniendo cumplido el requisito de semanas le falten menos de 3 años para cumplir el requisito de la edad, en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.</p> <p>Parágrafo. Para que surta efectos el</p>

adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Cordialmente,



JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese el literal D al artículo 10° del Proyecto de Ley, el cual quedara así:

Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- d) Personas que se encuentren en tratamiento médico por enfermedades graves o crónicas que puedan afectar su estabilidad laboral, quienes gozarán de protección reforzada durante el tiempo que dure dicho tratamiento.**

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), c y d, se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

Se incluyó en la estabilidad laboral reforzadas a las personas que se encuentran bajo tratamiento médico debido a enfermedades graves o crónicas, en virtud de los reiterados pronunciamientos de la Corte Constitucional, que ha establecido que los trabajadores en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, es decir, aquellos cuya capacidad para desempeñar sus labores de manera regular se ve significativamente afectada por su condición médica, deben ser objeto de una protección especial.

La Sentencia T-195 de 2022, con ponencia de la Magistrada Paola Andrea Meneses Mosquera, señaló que, este derecho se sustenta en diversos preceptos constitucionales: **(i)** el principio de igualdad, que obliga al Estado a brindar una protección diferenciada a quienes se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su condición económica, física o mental, conforme al **artículo 13 numeral 3 de la Constitución Política**; **(ii)** la obligación del Estado de promover una política de integración social dirigida a personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas, según el artículo 47 de la Constitución; **(iii)** el mandato constitucional que garantiza a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo que se ajuste a sus condiciones de salud, como lo establece el artículo 54 de la Carta Política; y **(iv)** el principio de solidaridad social, plasmado en los artículos 1°, 48 y 95 de la Constitución.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese el literal C al artículo 10° del Proyecto de Ley, el cual quedara así:

Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

(...)

c) Personas con discapacidad, sin perjuicio de la posibilidad de desvinculación por justa causa debidamente comprobada.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a) y c, se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

(...)

Cordialmente:



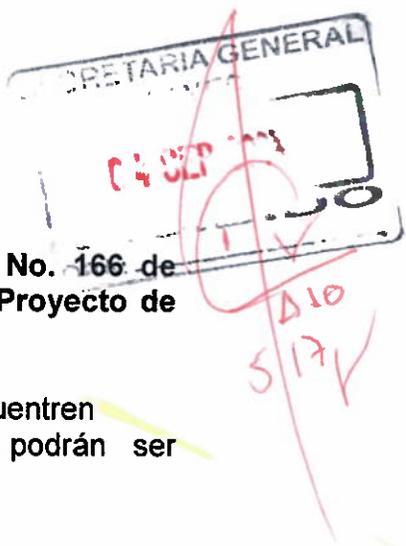
OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

Se incluyó la estabilidad laboral reforzada a las personas en condición de discapacidad, de conformidad con los pronunciamientos de la Corte Constitucional.

En la Sentencia SU-087/22, con ponencia del Magistrado José Fernando Reyes Cuartas, establece que esta protección depende de tres condiciones clave: *(i)* que el trabajador esté en una situación de salud que afecte significativamente su capacidad para desempeñar sus labores de manera normal; *(ii)* que el empleador conozca esta situación antes de proceder con el despido; y *(iii)* que el despido no tenga una justificación válida, lo que sugeriría que fue motivado por discriminación.

Estos criterios garantizan la protección laboral en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación, fortaleciendo así los derechos laborales de este grupo vulnerable.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No _____

Modifíquese el inciso 1º del artículo 10º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

"Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:"

[Handwritten signature]

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No. _____

Con la eliminación del aparte que dice: "*sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa*" se propone garantizar el principio de seguridad jurídica y reducir la litigiosidad, puesto que la enumeración ilimitada de las causales de estabilidad laboral reforzada no permitiría a los empleadores ni a los trabajadores conocer con precisión las causales de esta figura tan determinante para asegurar los derechos de los trabajadores.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

Modifíquese el artículo 10 del proyecto de Ley N° 166 de 2023 “Por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el Trabajo digno y decente en Colombia y se modifican parcialmente el Código Sustantivo del trabajo, ley 50 de 1990, la ley 789 de 2002 y otras normas laborales”, para la ponencia de la H.R. María Fernanda Carrascal, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 10. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. ~~Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.~~ **Esta disposición será extensiva en los mismos términos a uno de los cuidadores o adoptantes desde la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se ha adoptado, o del que adquiere custodia justo después del nacimiento. En caso del fallecimiento o enfermedad del cuidador adoptante al que se le concedió esta licencia, se le concederá al otro en una de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia.**

La medida de protección establecida para mujer o persona gestante procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.

b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas

AQUIVIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso
Cra.7°.No.8-68 Of.448B
E-mail: alejandro.garcia@camara.gov.co
Bogotá, D.C.

que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.

c) Víctima de Acoso Laboral: La persona que hubiese sido víctima comprobada de acoso laboral, siempre y cuando hubiese efectuado una queja ante el Comité de Convivencia dentro de la mitad de la duración del tiempo pactado en el contrato de trabajo.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.

Atentamente,

Alejandro García R
ALEJANDRO GARCÍA RÍOS
Representante a la Cámara por Risaralda

DET 10

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 10 al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara “por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 10. Estabilidad Laboral Reforzada. Las personas que se encuentren en las circunstancias que se describen a continuación, sin que se entienda una enunciación restrictiva o taxativa, solo podrán ser desvinculadas si existe una justa causa o una causa legal:

- a) Mujer o persona en estado de embarazo y hasta los 6 meses después del parto. Esta misma protección procederá a favor del cónyuge, pareja o compañero/a permanente si ella no tiene un empleo formal, y es su beneficiaria en el sistema de seguridad social en salud, siempre y cuando el empleador tenga conocimiento de dicho estado.
- b) Pre pensionados, es decir, a quienes les falten, en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida, tres (3) años o menos para cumplir el mínimo de **edad y** semanas de cotización; o en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad, a las personas que les falten tres (3) años o menos para cumplir los requisitos para la garantía de pensión mínima.

Parágrafo. Para que surta efectos el despido de una de las personas que se encuentren en una de las situaciones mencionadas en el literal a), se requerirá adicionalmente de una autorización ante el inspector del trabajo.


JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR



1:18pm

La protección reforzada a los trabajadores prepensionados se desnaturaliza cuando solo se condiciona al cumplimiento de un número mínimo de semanas sin tener en cuenta la edad del trabajador. Es necesario agregar un condicionamiento relacionado con la edad, en tanto que, en la redacción original, sería factible calificar como prepensionada a una persona adulta, entre los 40 y 50 años, que cuente con más de 1150 semanas cotizadas, pero menos de 1300.

En términos prácticos, el artículo debe redactarse teniendo en cuenta la reciente reforma pensional, Ley 2381 de 2024, que permite acreditar de forma diferenciada el requisito mínimo de semanas cotizadas. Así, a las mujeres, a las mujeres con hijos y probablemente a algunos grupos poblacionales no les serán exigibles las 1300 semanas, con lo cual el referente para estimar la condición de prepensionado podría ser menor. Por ello se hace aún más indispensable agregar el condicionamiento relativo a estar próximo a la edad de pensión.

Finalmente, es necesario añadir que la Corte Constitucional ha establecido reglas para que esta protección opere. Contrario a lo planteado en la redacción original, en la jurisprudencia constitucional es claro que el fuero de prepensionados opera teniendo en consideración tanto la edad como el número de semanas cotizadas, así (C. Const., Sentencias SU-003 de 2018, T-055 de 2020, entre otras).

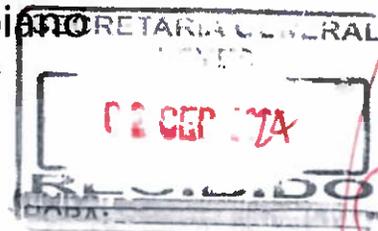
Contexto de la persona frente a la fecha de desvinculación	Condición de prepensionado
a) Está a tres años o menos de cumplir edad y semanas cotizadas.	Sí
b) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero ya cuenta con las semanas mínimas requeridas.	No
c) Está a tres años o menos de completar las semanas, pero ya cuenta con la edad.	Sí
d) Está a tres años o menos de cumplir la edad, pero a más de tres años de cumplir las semanas.	No

Fuente: CC T-055/20.

En este orden de ideas, a diferencia de lo planteado razonablemente en el estándar constitucional, el artículo estaría incluyendo una nueva y quinta hipótesis, esto es, la situación del trabajador que está próximo a cumplir el número mínimo de semanas de cotización, pero está a más de tres años de cumplir la edad. En este supuesto no es necesario garantizar un nivel reforzado de protección.



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AIC', and '12 AC' with a checkmark.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 11 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud debidamente certificada por junta medico laboral tendrá derecho a ser reubicado en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

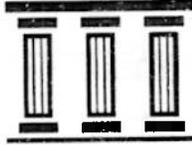
Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo.

Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación, cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador.

En aquellos casos en los que el trabajador no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".

Parágrafo:

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Para el caso de las microempresas que ocupan de 2 a 10 trabajadores la reubicación laboral por salud no será obligatoria, y el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral.

Para los casos de empresas con 1 solo trabajador, no procede la reubicación por salud y el empleador tendrá la facultad de dar por terminado el contrato.

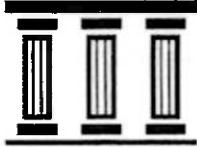
Handwritten signature and stamp:
[Stamp: Oficina de Trabajo, Quindío]
Tiveth Sánchez
PERMANENTE

Handwritten signature of Piedad Correal Rubiano

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

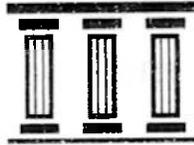
AKT 11

JUSTIFICACIÓN

Se debe exigir valoración y concepto por junta médico laboral, puesto que es dicha la junta la encargada e idónea para determinar la pérdida de capacidad laboral y las condiciones que debe tener el nuevo puesto de trabajo al igual que las funciones que puede desempeñar.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo al artículo 11 del Proyecto de Ley, el cual quedará así:

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así: Artículo 26D.

(...)

Parágrafo 1. En caso de controversia sobre la adecuación del nuevo cargo, el trabajador tendrá derecho a solicitar una revisión independiente por parte de un perito en salud ocupacional, cuyo dictamen será vinculante para ambas partes en cuanto a la pertinencia de la reubicación.

(...)

Cordialmente:



OSCAR SANCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca

JUSTIFICACIÓN

La creación de este párrafo se fundamenta en la necesidad de proteger los derechos de los trabajadores cuando se presenta una controversia sobre la adecuación de un nuevo cargo, particularmente en situaciones donde la reubicación laboral es consecuencia de una condición de salud.

La inclusión de la figura del perito en salud ocupacional y el carácter vinculante de su dictamen ayuda a determinar de manera imparcial y técnica, las controversias, asegurando que la reubicación sea acorde a las capacidades y limitaciones del trabajador.

Loa anterior, responde al principio de dignidad humana y de protección a la salud, reconocidos en nuestra Constitución y desarrollados ampliamente por la jurisprudencia constitucional; cuando un trabajador es reubicado debido a razones de salud, es indispensable que el nuevo cargo asignado sea compatible con su condición, dado que, la falta de adecuación puede no solo agravar el estado de salud del trabajador, sino también generar un incumplimiento de las obligaciones que el empleador tiene en materia de seguridad.



Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.

En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 11 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 236A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 11. Adiciónese un artículo 26D a la Ley 361 de 1997, así:

Artículo 26D. Reubicación de personas amparadas con estabilidad ocupacional reforzada: Todo trabajador o trabajadora a quien le sobrevenga una situación de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud tendrá derecho a ser reubicado(a) en un cargo acorde con su estado de salud. Cuando proceda la reubicación del trabajador o trabajadora se redefinirán las condiciones de trabajo de conformidad con el nuevo cargo que éste desempeñe.

Al definir la reubicación, el empleador tendrá en cuenta la planta de cargos existentes en la empresa, la formación del trabajador o la trabajadora y las condiciones remuneratorias del nuevo cargo. Lo anterior a efectos de garantizar que la reubicación cuente con las mismas o mejores condiciones del cargo que el trabajador o la trabajadora desempeñaba. La ARL deberá asesorar y certificar que la reubicación laboral cumple con las recomendaciones médicas y las condiciones de salud del trabajador o la trabajadora.

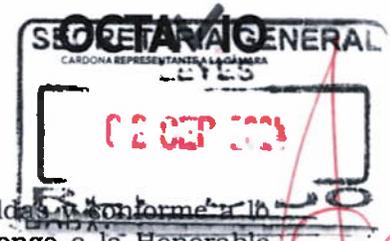
En aquellos casos en los que el trabajador o la trabajadora no acepte su nuevo cargo, el empleador deberá solicitar autorización de la oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo".

Cordialmente:



OSCAR SANCHEZ LEON
Representante a la Cámara por Cundinamarca.





PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 12 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 1 ✓, 11 ✓, 120 ✓

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Capacidades y cualificaciones adquiridas por medio de la educación, la formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales por las personas, el equipamiento y/o el dinero. d) Condiciones de trabajo y locativas, que 	<p>Artículo 12: Factores de evaluación objetiva del trabajo. Modifíquese el artículo 4 de la Ley 1496 de 2011, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 4. FACTORES DE EVALUACIÓN OBJETIVA DEL TRABAJO. Los empleadores podrán tener en cuenta, entre otros, factores de evaluación de cada empleo, que les permitan establecer de forma objetiva el salario y demás beneficios, así como la naturaleza y nivel de riesgo laboral de la actividad a realizar, conforme lo establecido por el sistema de seguridad y salud en el trabajo y el Decreto 1072 de 2015.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Capacidades y cualificaciones adquiridas requeridas para el ejercicio del cargo, y que pueden soportarse en la educación, formación o la experiencia por medio de la educación, la formación o la experiencia. b) Esfuerzo físico, mental y/o psicológico, o grados de pericia y habilidad dentro del desarrollo de un vínculo laboral. c) Responsabilidades laborales

abarcen tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.

para el ejercicio del cargo, bien sea por las condiciones personales requeridas o por el comportamiento frente al manejo por las personas, del equipamiento y/o el dinero.

d) Condiciones de trabajo y locativas, que abarcan tanto: i) aspectos físicos y/o químicos (ruido, polvo, temperatura, peligros para la salud, entre otros), ii) como psicológicos (estrés, aislamiento, interrupciones frecuentes, solicitudes simultáneas y agresiones de clientes, entre otros); aquellos riesgos que generan trastornos de salud y, iii) las herramientas y utensilios de trabajo, equipos de seguridad pasiva y activa, de cubrimiento laboral y herramientas informáticas que se necesiten para la óptima ejecución de una labor”.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 13 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las **diecinueve veinte** horas (~~7:00 p. m.~~) **(8:00 pm)**.
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las **diecinueve veinte** horas (~~7:00 p. m.~~) **(8:00 pm)** y las seis horas del día siguiente (6:00m.).

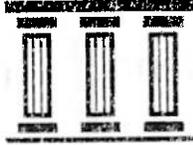
Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia"

Parágrafo 2: Para el caso de los trabajadores que laboran desde las 4:00 pm, el recargo nocturno se pagará a partir de las 9:00 pm, exceptuando los contratos de vigilancia privada.

Handwritten signatures and notes:
 - A large signature at the top left.
 - "Carrero" written below the signature.
 - "Tweeth Sanchez" written below.
 - "de m..." written at the bottom left.

Signature of Piedad Correal Rubiano
PIEDAD CORREAL RUBIANO.
 Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

se debe pagar el trabajo nocturno desde las 20 horas o desde las 8 de la noche, puesto que es una forma de ayudar a los empresarios del sector hotelero, turismo, asobares y todas aquellas empresas que tengan que ver con el turismo y eventos, ya que la mayoría de su trabajo es en horas nocturnas, y debería existir al menos un trabajo previo de 4 horas antes de empezar a pagar el recargo y que el mismo solo se contabilice desde las 20 horas.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 13 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes in red ink: a large 'A' with a checkmark, and '120' with a checkmark.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). <p>Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”</p>	<p>Artículo 13. Trabajo Diurno y Nocturno. Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las diecinueve horas (7:00 p. m.). 2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las diecinueve horas (7:00 p. m.) y las seis horas del día siguiente (6:00a. m.). <p>Parágrafo. El Gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia”</p>

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

➔ Modifíquese el **artículo 13**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 13: Trabajo Diurno y Nocturno Modifíquese el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 160. TRABAJO DIURNO Y NOCTURNO.

1. Trabajo diurno es el que se realiza en el período comprendido entre las seis horas (6:00 a. m.) y las **veinte horas (8:00 p. m.)**.
2. Trabajo nocturno es el que se realiza en el período comprendido entre las **veinte horas (8:00 p. m.)** y las seis horas del día siguiente (6:00 a. m.).

Parágrafo. El gobierno nacional implementará programas dirigidos a la generación y protección de empleos, de conformidad con la normatividad vigente en la materia.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Los mercados laborales se han flexibilizado para permitir formalización de condiciones prestacionales e incentivar la mayor contratación posible. Un ejemplo es la desigualdad entre un restaurante que solo trabaja de día y uno en el cuál los trabajadores pueden descansar en el día y trabajan de noche, éste último se verá obligado a pagar mayores salarios producto de los recargos por trabajo nocturno, lo que podría derivar en la reducción de trabajadores por parte de estos establecimientos, agravando la situación en un país donde la tasa de desempleo ronda en 10,6 % según cifras del Dane para 2024.

Aunado a lo anterior, estadísticas laborales reportadas por observatorios laborales en el país registran que las 7:00 pm es una hora muy activa en el mercado comercial y laboral, por lo que algunos establecimientos están cerrando sus actividades sobre las 7:30 pm, sin representar afectaciones a la dignidad humana que se busca proteger del trabajador, pero representando probablemente el desempleo, o la informalidad de algunos de ellos para evitar cumplir con esta nueva contingencia, por lo anterior en aras de generar un equilibrio en el mercado laboral del país resulta conveniente plantear las 8:00 pm como horario de trabajo nocturno, reduciendo en todo caso una hora de la legislación actual.

El comportamiento en América Latina: En su mayoría los países presentan menos de 11 horas de trabajo nocturno, donde cabe enfatizar en Uruguay donde a partir de su reforma laboral de 2006 presenta cifras importantes de formalización con repercusiones en la economía y plantea solo 8 horas de trabajo nocturno, demostrando la importancia de incentivar la

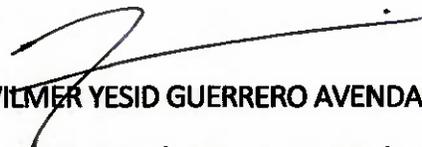


formalización y no el aumento de cargas que aleja el cumplimiento real y efectivo de todos los derechos planteados para el trabajador.

- **Panamá y Guatemala:** 12 horas de trabajo nocturno.
- **Ecuador, Nicaragua, Paraguay, Bolivia y México:** 11 horas de trabajo nocturno.
- **Costa Rica, Venezuela, República Dominicana y Honduras:** 10 horas de trabajo nocturno.
- **Colombia y Argentina:** 9 horas de trabajo nocturno.
- **Perú y Uruguay:** 8 horas de trabajo nocturno.
- **Brasil:** 7 horas de trabajo nocturno.

Este es el porcentaje que se le paga a una persona por su trabajo nocturno en LatAm

Se reitera que no resulta conveniente incrementar costos en la contratación laboral, una muestra clara fue la reducción de costos de contratación de la reforma tributaria de 2012, que permitió bajar 10 pp la informalidad, lo que dice que el cambio de REGLAS si afecta directamente el empleo, y que esta clase de disposiciones acarrear consecuencias de impacto directo en la empleabilidad. Adicionalmente hay que tener en cuenta que éstas medidas no se dirigen a la formalización del empleo en un país donde los trabajadores son menos del 44% de la población colombiana y solo 18% son empleados formales, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE.

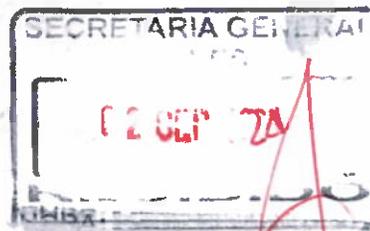


WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a circle around the number '1', a checkmark, and the text 'Ate' and '12 40'.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 14 eliminando el parágrafo 3 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

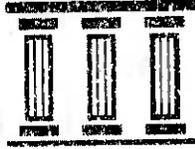
El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno, **siempre y cuando haya laborado por lo menos 4 horas diurnas en el respectivo turno.**

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el Artículo 160 de Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

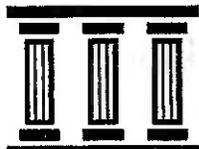
d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

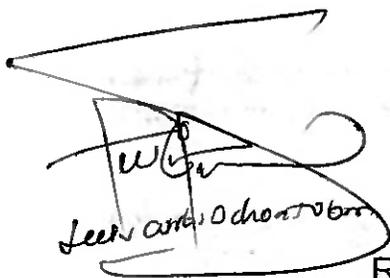


Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

A24 14

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esta jornada no será aplicable para las microempresas con 10 o menos trabajadores.

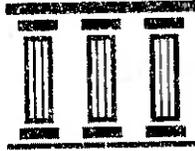
~~Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación".~~


Terebeth Sánchez
REINTEGRADO


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



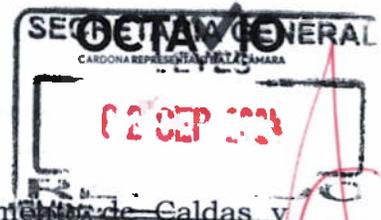
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Es necesario eliminar el parágrafo 3 del presente artículo, puesto que los trabajadores ya cuentan con pausas activas por parte de salud y seguridad en el trabajo y un día de la familia semestral, razón por la cual, se convierte en una carga excesiva el designar dos horas semanales para la recreación como lo pretende dicho parágrafo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrara 7 N° 8 - 63 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4205 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 14 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 1202, 430, 1202

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá ser distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de</p>	<p>Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) nueve (9) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.</p> <p>El número de horas de trabajo diario podrá ser distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.</p> <p>Se establecen las siguientes excepciones:</p> <p>a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de</p>



trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6)

trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6)



horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de

horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

La asignación salarial de los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años será directamente proporcional al tiempo debidamente laborado.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada



tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

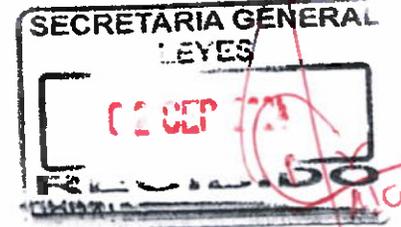
La asistencia a las actividades será de obligatoria aceptación para el trabajador y se podrán programar por turnos para no perder la continuidad de las actividades.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara** "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 14 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:

Artículo 14. Jornada Máxima Legal. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021.

"ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador **o la trabajadora** podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo.

Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y

máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de

cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.

2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.

d) El empleador y el trabajador o trabajadora pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En este caso no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

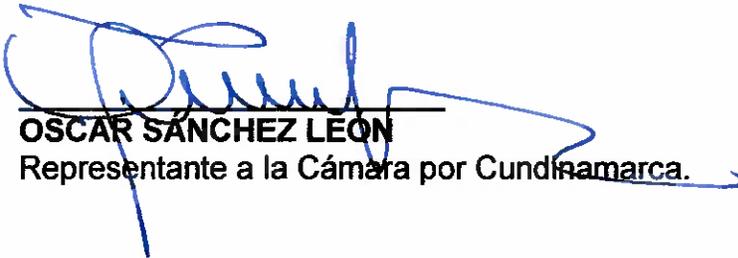
Parágrafo 1. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra

gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación”.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.



PROPOSICIÓN

Adiciónese un párrafo nuevo al artículo 14 del Proyecto de Ley No 166 de 2023 C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y Proyecto de Ley 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

ARTÍCULO 14. JORNADA MÁXIMA LEGAL. Modifíquese el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 2101 de 2021, el cual quedará así:

ARTÍCULO 161. DURACIÓN. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador, en cinco (5) o seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno. Se establecen las siguientes excepciones:

a) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el día domingo. Así, el número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable durante la respectiva semana, teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y máximo hasta nueve (9) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y dos (42) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria. De conformidad con el artículo 160 del Código Sustantivo del Trabajo.

b) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas o las que impliquen disminución de la expectativa de vida saludable del trabajador, el Gobierno nacional previa caracterización, deberá ordenar la reducción de la jornada de trabajo, de acuerdo con dictámenes al respecto, en el término de doce (12) meses, contados a partir de entrada en vigencia de la presente Ley.

Mientras se ordena una reducción de la jornada máxima legal, estos trabajadores no podrán laborar más de ocho (8) horas diarias, sin perjuicio de lo contemplado en el artículo 3 de la Ley 2101 de 2021.

c) La duración máxima de la jornada laboral de los adolescentes autorizados para trabajar, se sujetará a las siguientes reglas:

1. Los adolescentes mayores de 15 y menores de 17 años, solo podrán trabajar en jornada diurna máxima de seis (6) horas diarias y treinta (30) horas a la semana.
 2. Los adolescentes mayores de diecisiete (17) años, sólo podrán trabajar en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta (40) horas a la semana.
- d) El empleador y el trabajador pueden acordar, temporal o indefinidamente, la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de esta, sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.

En estos casos no habrá lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.

Parágrafo 1º. El empleador no podrá, aún con el consentimiento del trabajador o trabajadora, contratarla para la ejecución de dos turnos en el mismo día, salvo en labores de supervisión, dirección, confianza o manejo.

Parágrafo 2º. Los empleadores y las Cajas de Compensación deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por aquellas. Si no se logra gestionar esta jornada, el empleador deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso.

Parágrafo 3º. En las empresas con más de cincuenta (50) trabajadores que laboren la jornada ordinaria máxima a la semana, estos tendrán derecho a que dos (2) horas de dicha jornada, por cuenta del empleador, se dediquen exclusivamente a actividades recreativas, culturales, deportivas o de capacitación

Parágrafo 4º. Lo contemplado en el literal d) del presente artículo aplicará igualmente para las relaciones laborales del sector turismo, gastronómico y de bares, aun cuando los mismos no operen de manera sucesiva y continua, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana y sea acordado entre el empleador y el trabajador.

JUSTIFICACIÓN

El literal d) del artículo 161 plantea como una excepción de la jornada máxima laboral aquellas actividades que permiten operar a las empresas ~~con~~ solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de 6 horas al día y 36 a la semana.

Lo que proponemos es que dicha norma sea extendida para el sector turismo, gastronómico y de bares, ya que serían altamente impactados por la Reforma Laboral, de manera que con esta norma el legislador les permitiría seguir generando empleo formal, el cual es dirigido en especial a la población joven que quieren ya sea estudiar o realizar otras actividades. Igualmente sucede con las madres o cuidadores para quienes un trabajo de tiempo parcial, en fines de semana o en horario nocturno les permite estar con sus hijos o con las personas a su cuidado.

Se debe tener en cuenta que esta modificación busca incluir a los trabajadores de tiempo parcial en estos sectores de la economía, que como lo señalamos podrían verse altamente afectado con el aumento en los recargos dominicales, festivos, y nocturnos, de manera que con esta modificación adicionalmente le estamos dando un impulso a estos sectores de la economía, que han querido ser impulsados por el Gobierno del Presidente Gustavo Petro.

Por tal razón esta modificación lo que pretende es incentivar fuentes de empleo formales que permitan la contratación por tiempo parcial.

Cordialmente,



HUGO ALFONSO ARCHILA SUÁREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Casanare

HUGO

ALBERT

1900

H. W. H.

1900



3247



**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA
Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN ADITIVA

ADICIÓNENSE EL ARTÍCULO 15 A, AL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO así:

Artículo 15 A: EJERCICIO DE FUNCIONES JURISDICCIONALES POR PARTE DE LOS INSPECTORES DE TRABAJO: Los inspectores de trabajo ejercerán funciones jurisdiccionales conforme a las siguientes reglas:

- 1. En los procesos que versen sobre:
 - a) Acoso Laboral.

PARÁGRAFO 1o. Las funciones jurisdiccionales a que se refiere este artículo, generan competencia a prevención y, por ende, no excluyen la competencia otorgada por la ley a Jueces Laborales.

El principio de inmediación se cumple con la realización del acto por parte de los funcionarios que, de acuerdo con la estructura interna de la entidad, estén habilitados para ello, su delegado o comisionado.

PARÁGRAFO 2o. Los Inspectores de Trabajo administrarán justicia bajo el principio de gradualidad de la oferta. De acuerdo con lo anterior, estas autoridades informarán las condiciones y la fecha a partir de la cual ejercerán dichas funciones jurisdiccionales.

PARÁGRAFO 3o. Los Inspectores de Trabajo tramitarán los procesos a través de las mismas vías procesales previstas en la ley para los Jueces Laborales, en especial el procedimiento y las reglas establecidas en la Ley 1010 de 2006.

Las providencias que profieran los Inspectores de Trabajo en ejercicio de funciones jurisdiccionales no son impugnables ante la jurisdicción contencioso administrativa.

Las apelaciones de providencias proferidas por los Inspectores de Familia en primera instancia en ejercicio de funciones jurisdiccionales se resolverán por el Juez Laboral.

PARÁGRAFO 4o. Las partes podrán concurrir directamente ante el Inspector de Trabajo sin necesidad de abogado.

7



PARÁGRAFO 5o. Las competencias que enuncia este artículo no excluyen las otorgadas por otras leyes especiales por la naturaleza del asunto.

Justificación:

¿De qué manera los Inspectores de Trabajo pueden tener la facultad de condenar las actividades constitutivas de acoso laboral?

Para responder este interrogante en primer lugar nos basaremos en la Ley 1010 de 2006, cuyo objeto tiene por finalidad principal no solo definir las conductas que constituyan acoso laboral, sino la de indicar los remedios jurídicos cuando se presenten las mismas.

No obstante, el artículo 12 de la citada Ley, refiere que solo tendrán competencia para juzgar o fallar conductas constitutivas de acoso laboral el Ministerio Público a través de su facultad disciplinaria, las Salas Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura y los Jueces Laborales.

Es decir, la misma Ley definió el alcance de quiénes deben conocer y juzgar los comportamientos constitutivos de acoso laboral, otorgándole a los Inspectores de Trabajo una función de contenido moralizador, al establecer en su artículo 9, que aquellos conminarán preventivamente al empleador para que ponga en marcha los procedimientos internos, confidenciales, conciliatorios y efectivos además de programar actividades pedagógicas o terapias grupales de mejoramiento de las relaciones entre quienes comparten una relación laboral dentro de una empresa cuya adopción de estas medidas supone necesariamente garantizar el debido proceso a la parte denunciada.

De igual manera, la Resolución 2143 de 2014, expedida por el Ministerio del Trabajo, establece entre otras de las funciones del Inspector de trabajo en el los numerales 36 y 41 del artículo 7:

“(...) 36. Realizar la asistencia preventiva mediante el diálogo, la concertación y la celebración de acuerdos entre las partes para la solución de conflictos individuales y colectivos en el trabajo, mejorar la convivencia y el clima laboral

(...) Conocer sobre las denuncias presentadas por las víctimas de acoso laboral y cumplir con las funciones previstas en la Ley 1010 de 2006 (...)”

Así pues, el Inspector NO está facultado Legalmente para imponer sanciones relacionadas con la calificación o tipificación de una conducta como acoso laboral, pues normativamente aquel lo que debe desplegar son una serie de acciones tendientes a mejorar en términos de convivencia, la atención, detección y superación del presunto acoso laboral.

En este sentido, resulta claro la existencia de la obligación de adoptar en el Reglamento Interno de Trabajo los mecanismos que resulten eficaces a la hora de tratar hechos que puedan ser constitutivos de acoso laboral.

Por su parte, la Ley 1610 de 2013 y para reiterar lo anterior, no establece la posibilidad de JUZGAMIENTO por parte de los Inspectores de Trabajo de hechos catalogados como ACOSO LABORAL, pero sí faculta a los mismos para adoptar medidas de convivencia laboral y la posibilidad de desplegar actividades para mejorar la misma, cumpliendo así con las funciones preventivas, conciliadora y de acompañamiento.

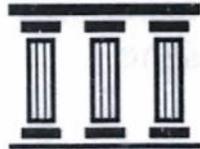
Finalmente, consideramos que la única solución para efectos de atribuirle competencia a los Inspectores de Trabajo para juzgar las conductas constitutivas de Acoso Laboral, sería otorgarle funciones jurisdiccionales a estos, con la finalidad de descongestionar los Despachos Judiciales, mediante acciones preventivas, declarativas y de condena, mediante el procedimiento dispuesto en la jurisdicción ordinaria laboral para ello.

Cordialmente,

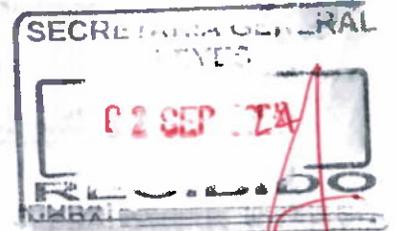


JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

9



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a large checkmark, 'AJC', and '12 49' with a checkmark.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 17 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

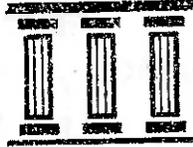
"ARTÍCULO 179. REMUNERACIÓN EN DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

1. El trabajo en día de descanso obligatorio, o días de fiesta se remunera con un recargo del ~~ciento (100%)~~ 85% ochenta y cinco por ciento sobre el salario ordinario en proporción a las horas laboradas, sin perjuicio del salario ordinario a que tenga derecho el trabajador por haber laborado la semana completa.
2. Si con el día de descanso obligatorio, coincide otro día de descanso remunerado, solo tendrá derecho el trabajador, si trabaja, al recargo establecido en el numeral anterior.

Parágrafo 1. Se entiende que el trabajo en día de descanso obligatorio es ocasional cuando el trabajador o trabajadora labora hasta dos (2) días de descanso obligatorio, durante el mes calendario. Se entiende que el trabajo en día de descanso es habitual cuando el trabajador o trabajadora labore tres (3) o más de estos durante el mes calendario.

Parágrafo 2. Para todos los efectos, cuando este Código haga referencia a "dominical", se entenderá que trata de "día de descanso obligatorio". Las partes del contrato de trabajo podrán convenir por escrito que su día de descanso sea distinto al domingo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Parágrafo 3. Se exceptúa de la remuneración de descanso, el caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 161 literal d) del Código Sustantivo del Trabajo.

~~Parágrafo transitorio. Implementación Gradual. El recargo del 100% de que trata este artículo, podrá ser implementado de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:~~

~~A partir de julio de 2024, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 80%.~~

~~A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.~~

~~A partir de julio de 2026, se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.~~

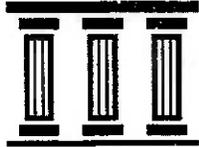
~~Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente ley, el empleador se acoja al recargo del 100%.~~

W. Sánchez
Jedreco
Tweeth Sánchez
12/11/2020

Piedad
PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



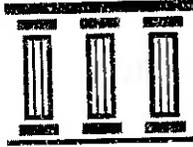
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Es necesario dejar claro que aquellos trabajadores que cuentan con jornadas pactadas de 36 horas con su empleador, no le es aplicable dicho recargo, con el fin, de que no existan interpretaciones jurídicas en los diferentes procesos laborales; además, se elimina el párrafo transitorio con el fin de que se pague el 85% del recargo de día de descanso, desde la entrada en vigencia de la presente ley.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso· Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

PROPOSICIÓN 3

Agréguese un párrafo al artículo 17 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo 17. Remuneración del tiempo de días de descanso obligatorio. Modifíquese el artículo 179 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

[...]

Parágrafo para empresas con menos de 9 empleados la aplicación de esta remuneración será así:

A partir de julio de 2025, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o de fiesta a 70%.

A partir de julio de 2026, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 80%.

A partir de julio de 2027, se incrementará el recargo por laborar en día de descanso obligatorio o día de fiesta a 90%.

A partir de julio de 2028 se dará plena aplicación al recargo por laborar día de descanso obligatorio o día de fiesta en los términos de este artículo.

Lo anterior, sin perjuicio de que, a la entrada en vigencia de la presente Ley, el empleador se acoja al recargo del 100%".

JUSTIFICACIÓN

Se establece progresividad para la adopción de la remuneración en empresas con menos de 9 empleados; esto con el objetivo que las mismas se puedan organizarse y evitar afectaciones a su capital y funcionamiento.

Cordialmente,



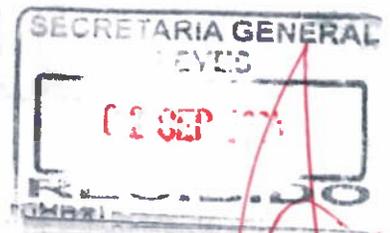
DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



10:43 am



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AJO', and '12/90'.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 18 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

"6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

- a) el ejercicio del sufragio
- b) para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;
- c) en caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;
- d) para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;
- e) para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada, previa incapacidad medica.
- f) para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos e hijas ~~o menores de edad miembros del núcleo familiar~~. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, ~~incluyendo, pero sin limitarse~~ limitándose a la asistencia a eventos reuniones académicos, académicas cívicos, deportivos culturales en las instituciones educativas en

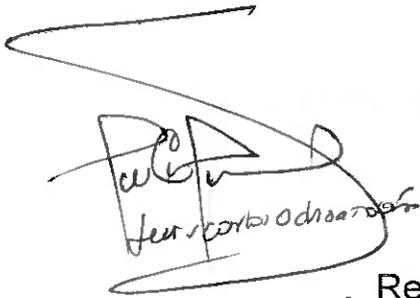
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

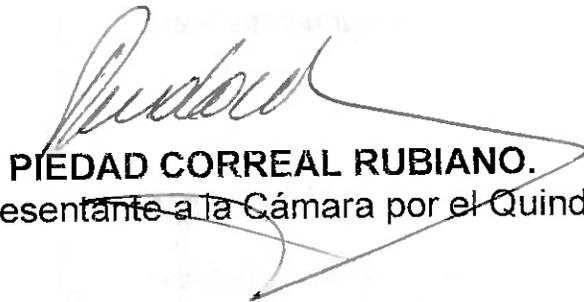


Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

donde se encuentran matriculados. En **estos este** últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia

g) para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas, **en tales eventos deberá acreditar la respectiva citación o atención de autoridad competente.**

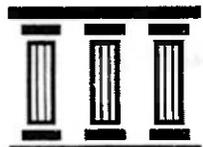

Piedad Correal Rubiano


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

Torres & Sánchez
DE MAYA

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

26 18

JUSTIFICACIÓN

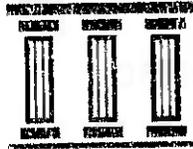
Se debe realizar la presente proposición limitando dichos permisos, puesto que el parentesco de personas menores del grupo familiar sería muy difícil su control y podría afectar la asistencia a laborar de los trabajadores, y le cargaríamos una pérdida desmedida de tiempo de trabajo a los empleadores, además se requiere las citaciones o atenciones médicas de las personas que se ausentan.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b

Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207

Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 69 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



ΔLT 18

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 18 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona</p>	<p>Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona</p>

SECRETARIA GENERAL

trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas. ~~o menores de edad miembros del núcleo familiar.~~ Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 18 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, así:

TEXTO INFORME DE PONENCIA	MODIFICACIÓN PROPUESTA
<p>Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los</p>	<p>Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:</p> <p>a) Para el ejercicio del sufragio</p> <p>b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;</p> <p>c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;</p> <p>d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;</p> <p>e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los</p>



que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

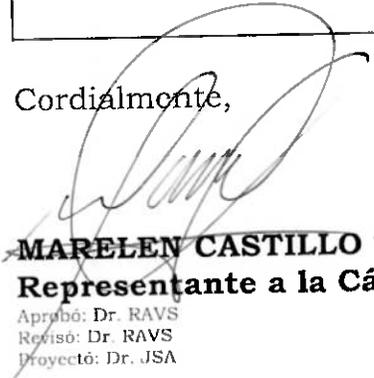
g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;

f) Para asistir **hasta por cuatro (4) oportunidades** a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.

Cordialmente,


MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

JUSTIFICACIÓN

Este artículo crea una licencia obligatoria para asistir a actividades escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar y **se indica que actividades escolares incluye la**



participación en eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas.

Esta propuesta resulta ser excesivamente abierta e indeterminada, lo que implicaría para los empleadores una carga desproporcionada y que pondría en riesgo la prestación del servicio por parte del trabajador y, por ende, la productividad de las empresas. La solución propuesta para esto es contar con una redacción que contenga un límite razonable en su número, **en este caso cuatro (4) oportunidades.**

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 18 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara “**por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia**”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 18. Licencias: Modifíquese el numeral 6 del artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“6. Conceder al trabajador y trabajadora las licencias necesarias para los siguientes casos:

a) Para el ejercicio del sufragio

b) Para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación;

c) En caso de grave calamidad doméstica debidamente comprobada, entendiéndose como todo suceso personal, familiar, caso fortuito o fuerza mayor cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador;

d) Para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización, o para asistir al entierro de sus compañeros, siempre que avise con la debida oportunidad al empleador o a su representante y que, en los dos (2) últimos casos, el número de los que se ausenten no sea tal que perjudique el funcionamiento de la empresa;

~~e) Para asistir a citas médicas programadas o citas médicas de urgencia, incluidos los casos en los que la persona trabajadora presente ciclos menstruales incapacitantes, dismenorreas o cuadros de tensión abdominal por la menstruación, asociados a endometriosis ya diagnosticada;~~

f) Para asistir a las obligaciones escolares como acudiente de hijos, hijas o menores de edad miembros del núcleo familiar. Se entiende por obligaciones escolares aquellas relacionadas directamente con la formación del niño o niña, incluyendo, pero sin limitarse a la asistencia a eventos académicos, cívicos, deportivos, culturales en las instituciones educativas en donde se encuentran matriculados. En estos últimos casos, de ser requerido por parte del empleador, el trabajador deberá acreditar la asistencia.

g) Para atender los asuntos relacionados con situaciones judiciales, administrativas, médicos, legales, o de cualquier otra índole relacionados con violencias basadas en género de las que sean víctimas.


JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR



1-13/24



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 19 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 1610, 129, with a checkmark and a red line.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.</p> <p>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas</p>	<p>Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados por Colombia.</p> <p>Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del</p>

correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”

~~Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”~~

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN DE ADICION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de adicionar un artículo nuevo al proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara en el siguiente sentido:**

Handwritten notes in red ink: "A.C.", "20/11", and a checkmark.

ARTICULO 19A: Las facultades de las que goza el empleador, soportadas en la subordinación o dependencia del trabajador no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevenientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

SECRET

SECRET

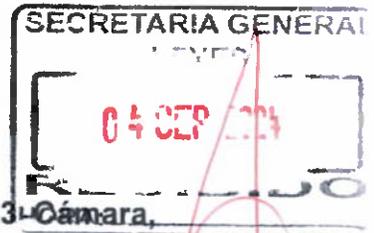
05 282 200

SECRET

SECRET

SECRET

Art 19



PROPOSICIÓN

Modifíquese el Artículo 19 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia” el cual quedará así:

Artículo 19. Límites a la subordinación. Modifíquese el literal b. del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador o trabajadora respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponer reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador o trabajadora, en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos relativos a la materia ratificados que obliguen por Colombia.

Aquellas facultades no pueden constituirse en un factor de discriminación basado en el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la raza, el color, etnia, el origen nacional, la discapacidad, la condición familiar, edad, condiciones económicas, condiciones sobrevinientes de salud, preferencias políticas o religiosas, como tampoco por el ejercicio de la sindicalización. El Ministerio del Trabajo adelantará las actuaciones administrativas correspondientes y sancionará de acuerdo con las normas vigentes”

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Torres', with a horizontal line underneath.

ART 20



PROPOSICIÓN

Modifíquese el numeral 13 del artículo 20 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”, el cual quedara así:

Handwritten red marks: a large 'X' with '5' and '3' written next to it, and '30' written below.

Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

[...]

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso, **político, racial y/o étnico.**

[...]

Cordialmente,

ERMES EVELIO PETE VIVAS
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, modifíquese el Artículo 20 de la ponencia para segundo debate del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **“por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”**, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo 20: Protección contra la discriminación. Adiciónese los numerales 10, 11,12, 13 y 14 al artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“10. Discriminar a las mujeres en sus diversidades, con acciones directas u omisión, que impidan la promoción y garantía de sus derechos en los ambientes laborales. Se prohíbe así mismo el racismo y la xenofobia, también cualquier forma de discriminación en razón de la ideología política, credo religioso, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, en el ámbito del trabajo. Se prohíbe también generar, inducir o promover prácticas discriminatorias hacia las personas trabajadoras que se identifiquen con otros géneros no binarios y diversas sexualidades, con ocasión de sus nombres identitarios, su identificación de género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no esté relacionado o influya en su ejercicio laboral.

11. Exigir a la persona en embarazo ejecutar tareas que requieran esfuerzos físicos que puedan producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto. La negativa de la trabajadora a llevar a cabo estas labores no puede ser razón para disminuir su salario, ni desmejorar sus condiciones de trabajo, por lo tanto, es obligación de los empleadores garantizar la permanencia y la reubicación en un puesto de trabajo acorde con su estado.

12. Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencias basadas en género por causas asociadas a estas circunstancias.

13. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter religioso.

14. Limitar o presionar en cualquier forma a las personas trabajadoras para dejar el ejercicio de su libertad religiosa, cuando esta no interfiera con las actividades propias del cargo.

15. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter discapacidad física.

16. Despedir o presionar la renuncia de las personas trabajadoras por razones de carácter de enfermedad o afectaciones a la salud mental”.

JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR



Art 22 (-)

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 22° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia**

~~Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así-~~

~~ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:-~~

- ~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiz trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.-~~
- ~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.-~~
- ~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.-~~
- ~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.-~~
- ~~e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.-~~
- ~~f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.-~~
- ~~g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.-~~
- ~~h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación~~

SECRETARÍA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

[Handwritten signatures and initials]

~~complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.~~

- ~~i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo debe enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del aprendiz trabajador.~~

~~Parágrafo. El Gobierno Nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente ley"~~

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,


JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

Motivación

Se solicita la eliminación del artículo en razón que gracias al contrato de aprendizaje las empresas tienen la posibilidad de generar la adquisición de conocimientos prácticos y experiencia en entornos laborales por parte de estudiantes, "cobijar con los derechos de los trabajadores a personas en formación y a quienes buscan empleo o a quienes no lo tienen, excede el precepto constitucional del derecho al trabajo" (Fenalco, 2023). De manera que, de tratarse de un contrato a término fijo, se aumentan los costos para el empleador, que en vez de incentivar el aumento de este tipo de contratación se disminuirá por los mayores costos que implica la contratación exigida. Otras medidas del pasado en vez de establecer trabas para la contratación establecieron incentivos para motivar la creación de nuevos empleos



Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 22° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*

~~Artículo 22. Contrato de Aprendizaje.~~ Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

~~ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE.~~ El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa. Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- ~~a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del aprendiztrabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.~~
- ~~b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.~~
- ~~c) La formación se recibe a título estrictamente personal.~~
- ~~d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~
- ~~e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.~~
- ~~f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.~~



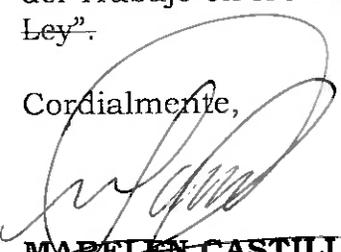
g) ~~Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.~~

h) ~~El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.~~

i) ~~Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del aprendiz trabajador.~~

Parágrafo. ~~El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley”.~~

Cordialmente,


MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

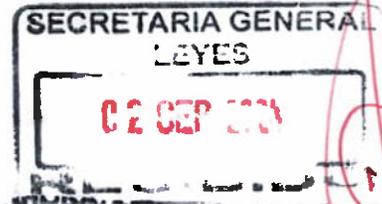
JUSTIFICACIÓN

El contrato de aprendizaje es una figura especial en la que **el aprendiz no está trabajando, sino aprendiendo. El aprendiz asiste a una entidad para capacitarse y adquirir conocimientos. Convertir el contrato de aprendizaje en un contrato laboral desnaturaliza esta figura y afectaría lo más importante: la capacitación del aprendiz.** Esto también podría

desviar la responsabilidad del empresario de formar al aprendiz, enfocándose en verlo como un empleado más, en lugar de como alguien que está en un proceso de formación.

Aunque la idea de convertir el contrato de aprendizaje en un contrato laboral puede parecer atractiva en términos de derechos laborales, es crucial considerar sus implicaciones prácticas. No solo se trata de ampliar los derechos de los aprendices, sino de entender el impacto que esto tendrá en las empresas y, en última instancia, en los jóvenes que buscan ingresar al mercado laboral. La propuesta actual establece que el contrato de trabajo será a término fijo durante toda la vigencia de la relación laboral, lo que significa que incluso durante la etapa electiva, que puede durar hasta un año, **el empleador deberá asumir costos como cesantías, intereses a las cesantías, primas y vacaciones. Esto impone una carga financiera significativa a las empresas, especialmente considerando que durante la etapa lectiva, el aprendiz aún está en su institución educativa y el empleador no tiene contacto directo ni beneficios inmediatos del aprendiz.**

Este cambio podría desincentivar a las empresas de participar en programas de aprendizaje o prácticas universitarias, lo que afectaría negativamente a los estudiantes que dependen de estos programas para adquirir experiencia y formación profesional. La vinculación de estudiantes universitarios a través de contratos de aprendizaje o convenios de prácticas universitarias se vería seriamente comprometida, ya que muchas empresas no contarían con los recursos necesarios para absorber estos costos adicionales.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de ~~Caldas~~ y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 22 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes and signatures in red ink, including a checkmark and the number 129.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o</p>	<p>Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.</p> <p>Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:</p> <p>a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.</p> <p>b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o</p>



planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del

planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.

c) La formación se recibe a título estrictamente personal.

d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, ~~en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.~~ **Se asignará de la siguiente manera:**

En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.

En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.

Lo anterior sin perjuicio de la remuneración fijada para los aprendices en convenciones colectivas o fallos arbitrales, siempre que sean más favorables para estos.

e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica, salvo que se trate de un programa de modalidad dual.

f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.

g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.

h) El contrato de aprendizaje podrá



contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

Parágrafo. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley”.

versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.

i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

Parágrafo. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un ~~25%~~ **30%** del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley”.

Cordialmente,

Octavo

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~
Gilma

NEIMARDO

~~[Signature]~~

Rudolfo

~~[Signature]~~
Luis Carlos Pacheco

Walter

~~[Signature]~~

~~[Signature]~~

[Signature]
Oscar

ARIB

~~[Signature]~~

Flora Susana

Olga Beatriz

[Signature]
Gonzalo



Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAUL SALAMANCA
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D



(1) ✓
AIC
509

Asunto: PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023
Cámara: "por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 22 DEL PROYECTO ASÍ:

Artículo 22. Contrato de Aprendizaje. Modifíquese el artículo 81 del Código Sustantivo del Trabajo, cual quedará así:

ARTÍCULO 81. CONTRATO DE APRENDIZAJE. El contrato de aprendizaje es un contrato laboral especial y a término fijo, que se rige por las normas del Código Sustantivo del Trabajo, mediante el cual una persona en formación desarrolla un aprendizaje teórico práctico como estudiante de una institución educativa autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación, y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo, comercial o financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa.

Son aspectos especiales del contrato de aprendizaje:

- a) Su finalidad es facilitar la formación para el trabajo del – aprendiz- trabajador para las ocupaciones que requiera el sector productivo.
- b) Se ejecutará estrictamente en el tiempo estipulado por los diseños curriculares o planes de estudios, que no podrá exceder de treinta y seis meses en dos etapas, lectiva y práctica.
- c) La formación se recibe a título estrictamente personal.
- d) Durante toda la vigencia de la relación, la persona recibirá de la empresa una remuneración que, en ningún caso, será inferior al salario mínimo legal mensual vigente, o del estipulado en convenciones colectivas o fallos arbitrales.
- e) El estudiante de educación formal universitaria sólo podrá suscribir su contrato en etapa práctica,



- salvo que se trate de un programa de modalidad dual.
- f) En los contratos de aprendizaje celebrados con estudiantes menores de edad, deberá mediar autorización del Inspector del Trabajo.
 - g) Las afiliaciones al Sistema General de Seguridad Social se realizarán conforme a lo dispuesto en las normas que regulen la materia.
 - h) El contrato de aprendizaje podrá versar sobre ocupaciones semi cualificadas que no requieran título o calificadas que requieran título de programas de formación complementaria ofrecidas por las escuelas normales superiores, programas de educación superior pregrado, programas de educación para el trabajo y desarrollo humano, programas del Subsistema de Formación para el Trabajo, así como la oferta de formación profesional integral del SENA.
 - i) Las funciones y actividades objeto del contrato de trabajo deben enmarcarse o estar directamente relacionadas con el proceso y los fines del proceso de aprendizaje del – aprendiz - trabajador.

Parágrafo. El Gobierno nacional podrá destinar recursos del Presupuesto General de la Nación para incentivar la contratación de aprendices, de acuerdo con la asignación que el Congreso de la República determine, mientras la tasa de desempleo juvenil sea de dos dígitos y en los términos del artículo 79 de la Ley 2294 de 2023, con el objetivo de apoyar la contratación de personas en formación a través de un contrato de aprendizaje por parte de micro y pequeñas empresas, hasta un 25% del SMLMV y que constituya un nuevo empleo, de conformidad con el reglamento que definan el Servicio Nacional de Aprendizaje y el Ministerio del Trabajo en los doce (12) meses siguientes a la expedición de la presente Ley”.

Parágrafo 2. Para promover los contratos de aprendizaje en todos los niveles de formación, las cuotas de aprendizaje deberán ser suplidas con una combinación de aprendices, técnicos, tecnológicos y universitarios. Las empresas que opten por alternativa de monetización, deberán pagar al SENA 1.5 salarios mínimos legales vigentes en vez de cada contrato de aprendizaje.

Parágrafo 3. Las practicas universitarias estarán reguladas a través de contratos de aprendizaje cuando haya subordinación y por prestación de servicios cuando no las haya. En ningún caso la retribución mensual podrá ser inferior al 75% de un salario mínimo legal vigente, ni exceder los 12 meses.

Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)

Art 22

PROPOSICIÓN 4

Agréguese un párrafo al artículo 22 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

[...]

Parágrafo. Para fines de certificación de la experiencia laboral, el contrato de aprendizaje tendrá validez de experiencia laboral técnica, profesional o tecnológica según la formación que curse el/la aprendiz y servirá para su proceso de primer empleo. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido por la Ley 789 de 2002.

Cordialmente,



DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



10:43am

Bogotá, D.C., septiembre de 2024

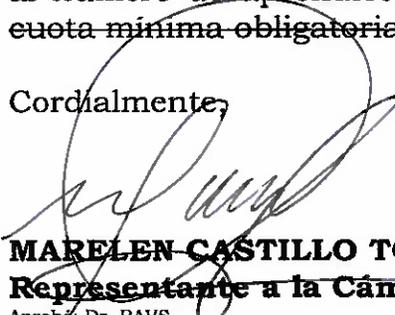
PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 23° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*

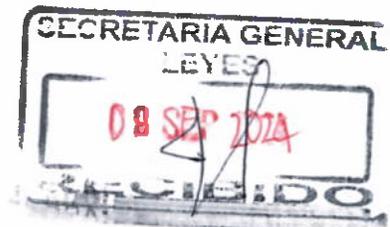
~~ARTÍCULO 23.~~ Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:

~~ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE:~~ Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.

Cordialmente,


MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA



11:45am

JUSTIFICACIÓN

El artículo 23, que permite monetizar la cuota de aprendizaje pagando al SENA 1.8 S.M.M.L.V. por cada aprendiz no contratado, podría tener impactos significativos en empresas grandes. **Por ejemplo, una empresa con 5,000 empleados que deba contratar 100 aprendices, pero solo contrate 50, tendría que pagar 1.8 S.M.M.L.V. por cada uno de los 50 aprendices faltantes. Esto equivaldría a un gasto adicional mensual considerable, lo que aumentaría significativamente los costos operativos.**

Este costo adicional podría desincentivar la contratación de aprendices, reduciendo las oportunidades laborales para jóvenes que necesitan experiencia. Además, la empresa enfrentaría una mayor carga



administrativa al gestionar tanto la contratación de aprendices como los pagos de la monetización. **Esto podría obligarla a contratar aprendices sin que exista una necesidad real, solo para evitar las multas, afectando su flexibilidad laboral.**

Finalmente, estos costos podrían impactar la competitividad y sostenibilidad de la empresa, llevándola a tomar decisiones como reducir personal o limitar inversiones, lo que iría en contra del objetivo de fomentar el empleo formal y estable.



Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Elimínese parágrafo 1 del artículo 68° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara *“Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”*

~~**Parágrafo.** En ningún caso los árbitros pueden desconocer o reducir derechos de los trabajadores plasmados en leyes, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acuerdos anteriores.”~~

Cordialmente,

MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA



JUSTIFICACIÓN

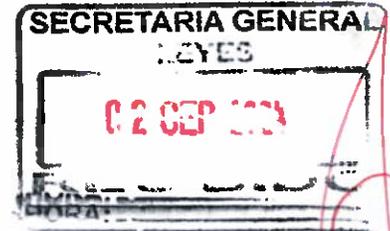
El parágrafo del artículo que prohíbe a los árbitros modificar las convenciones colectivas introduce una rigidez peligrosa en el sistema de relaciones laborales. **Al impedir que los árbitros ajusten estos acuerdos, las convenciones colectivas se convierten en contratos inamovibles, independientemente de cómo cambian las condiciones económicas o laborales. Esta falta de flexibilidad puede perjudicar la viabilidad de las empresas, que podrían verse obligadas a cumplir con términos que ya no son sostenibles,** poniendo en riesgo su estabilidad financiera y, por ende, el empleo de sus trabajadores.

Además, esta rigidez afecta la efectividad de la resolución de conflictos. Los tribunales de arbitramento están diseñados para ofrecer una solución imparcial y flexible a los conflictos laborales. **Sin la capacidad de modificar convenciones colectivas, estos tribunales se verían limitados en su capacidad para resolver disputas de manera efectiva, dejando a las partes atrapadas en conflictos sin posibilidad de ajustes que reflejen la realidad actual.**



Las convenciones colectivas deben poder adaptarse a cambios en las condiciones laborales y económicas. **La prohibición de modificar estos acuerdos limita la capacidad de las partes para actualizar y mejorar sus acuerdos, lo que puede llevar a la perpetuación de condiciones obsoletas. Esta falta de adaptabilidad no solo afecta a las empresas, sino también a los trabajadores, que podrían verse atrapados en acuerdos que no reflejan sus necesidades actuales.**

La jurisprudencia y la práctica judicial también juegan un papel crucial. Aunque algunos fallos de la Corte Suprema han abordado este tema, no constituyen una jurisprudencia consolidada. Incluir una norma que impida modificar contratos contradice el principio de flexibilidad que es esencial para una resolución justa de los conflictos laborales. Los contratos y convenciones colectivas deben poder ser revisados y ajustados para garantizar que reflejen adecuadamente las condiciones y necesidades de las partes involucradas, asegurando así un equilibrio justo y sostenible en las relaciones laborales.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 23 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 117, AIC, 120

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.</p>	<p>ARTÍCULO 23. Modifíquese el artículo 34 de la Ley 789 de 2002, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 34. MONETIZACIÓN DE LA CUOTA DE APRENDIZAJE: Las empresas obligadas a cumplir la cuota de aprendizaje de acuerdo con los artículos anteriores tendrán que cancelar al SENA un valor mensual que corresponderá a uno punto ocho (1.8) (1.5) S.M.M.L.V. por cada aprendiz que no contraten. En caso de que la monetización sea parcial esta será proporcional al número de aprendices que dejen de hacer la práctica para cumplir la cuota mínima obligatoria”.</p> <p><u>Parágrafo: Los recursos de la monetización irán a un fondo que destinará obligatoriamente el 60% del total de la monetización al pago de una remuneración para los aprendices del SENA, lo cual se hará de la siguiente manera:</u></p> <p><u>En la etapa lectiva el aprendiz recibirá el 60% de un SMLMV.</u></p> <p><u>En la etapa productiva el aprendiz recibirá un SMLMV.</u></p> <p><u>Parágrafo 2: Tendrán derecho al reconocimiento de la remuneración contenida en el presente artículo los estudiantes del SENA que pertenezcan a los niveles A, B o C del SISBEN, siempre que no estén percibiendo ningún otro tipo de remuneración.</u></p>



Parágrafo 3: El SENA deberá diseñar un modelo de asignación de beneficios para sus estudiantes que en razón de este artículo adquieran la condición de aprendices internos, para garantizar que los beneficios de la remuneración sean asignados por vía de concurso o sorteo entre los estudiantes que por sus condiciones socioeconómicas tengan derecho a estar cobijados bajo las condiciones establecidas en el presente artículo.

Parágrafo 4: En todo caso el SENA deberá rendir informe anual a las comisiones séptimas del congreso sobre los beneficiarios y la asignación de estos recursos, de lo cual deberá enviar copia a la Contraloría General de la República.

Parágrafo 5: La asignación de recursos para cada regional será directamente proporcional al número de estudiantes.

Parágrafo 6: El otro 40% de los recursos obtenidos por vía de monetización de aprendices, será ejecutado por medio del fondo emprender o quien haga sus veces.

Cordialmente,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Luis Carlos Pacheco

[Handwritten signature]
Gilmer

[Handwritten signature]
Octavio

[Handwritten signature]
PEINERON

[Handwritten signature]
Sara

[Handwritten signature]
Boya Esmeralda

[Handwritten signature]

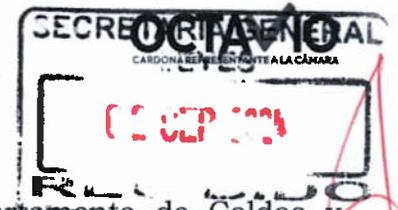
[Handwritten signature]
Olaya

[Handwritten signature]
Gonzalez

[Handwritten signature]
Monserrate

[Handwritten signature]
Geni Razo

[Large handwritten signature]



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 24 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: A checkmark, 'AIC', and '129'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto. 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto. 	<p>Artículo 24: Definiciones trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajadores digitales en servicios de reparto: Son personas que, mediante el uso de plataformas digitales de reparto, prestan servicios solicitados por un usuario. Podrán tener la calidad de dependientes y subordinados o de independientes y autónomos, de acuerdo con lo establecido en este Título. 2. Empresas de plataformas digitales de reparto: Son personas naturales o jurídicas que operan y administran plataformas digitales de reparto. 3. Plataforma digital de reparto: es un aplicativo o software ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos, administrada por una empresa de plataforma digital de reparto, <u>cuyo propósito es atender los pedidos en línea realizados para pedir o entregar productos, elementos o servicios.</u> 4. Usuario: son personas naturales o jurídicas que acceden a servicios de reparto mediante plataformas digitales de reparto.



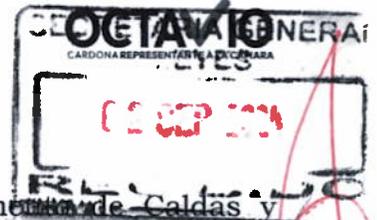
5. Dentro de la definición de trabajadores digitales en servicio de reparto se deja claramente establecido que para estos efectos no aplican los servicios de plataformas de transporte de personas.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



ALT 25



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 25 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten red marks: a circle around '7 29', a checkmark, and other scribbles.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <p>Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en</p>	<p>Artículo 25: Modalidades de trabajo en plataformas digitales de reparto.</p> <p>Las relaciones entre las empresas de plataformas digitales de reparto y los trabajadores digitales en servicios de reparto podrán ser de carácter dependiente y subordinado, conforme a las reglas generales del presente Código, o de carácter independiente y autónomo, evento en el cual deberán aplicarse las disposiciones y protecciones especiales enunciadas en este Título. Lo anterior sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar de manera clara y en un lenguaje sencillo a los trabajadores digitales en servicios de reparto el alcance de la modalidad de trabajo (dependiente o independiente) a través de la plataforma digital de reparto o de la herramienta tecnológica a la que tenga acceso el trabajador o trabajadora.</p> <p>Cualquier modificación material al contrato que se suscriba entre las partes o a sus condiciones deberá ser objeto de conocimiento previo a su entrada en</p>

vigencia por parte del trabajador digital en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

vigencia por parte del trabajador **digital** en servicios de reparto, relacionando las causales y motivos por los cuales se realiza, así como la posibilidad de presentar comentarios e inquietudes sobre la decisión de cambio contractual.

Parágrafo. En la relación de carácter independiente y autónomo no podrán pactarse cláusulas de exclusividad para el desarrollo de las actividades de reparto que se realicen a través de la plataforma digital de reparto y las empresas de plataformas digitales de reparto deberán garantizar el ejercicio del derecho al descanso.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 26

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 26° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia**

Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones **apoyará y creará** las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,


JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

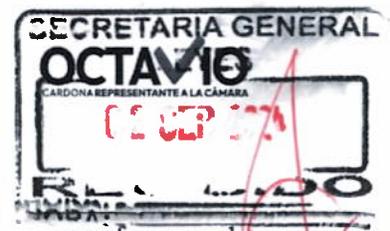
SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Handwritten signature: Haydey Juárez 12-5914

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 26 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes in red ink: 1/20/23, 1/25/23, 1/20/23

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p>	<p>Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p>

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Art 26

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 26° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia**

Artículo 26. Registro de información en plataformas digitales de reparto. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán crear un mecanismo de reconocimiento de identidad plena que permita individualizar al trabajador digital en servicios de reparto, así como las modalidades de suscripción o el registro de términos y condiciones, relacionando los derechos que les asisten en correspondencia con la modalidad que se pacte. El mecanismo de reconocimiento de identidad respetará el derecho de habeas data conforme a la regulación en la materia.

Parágrafo. El Ministerio de ~~Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones~~ **apoyará y de Trabajo** creará las herramientas técnicas especializadas que requiera el ~~Ministerio del Trabajo~~ para el desarrollo de su función de inspección laboral. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,



JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical



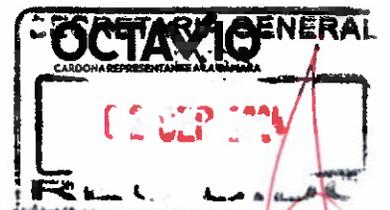
2:44 pm



100 23.07

MOTIVACIÓN

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, con el fin de modificar el artículo 27 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara en el siguiente sentido:

Handwritten notes and signatures in red ink, including '120' and a signature.

Table with 2 columns: ARTICULO ORIGINAL and ARTICULO PROPUESTO. It details the modification of Article 27 regarding social security and labor risks for digital workers in distribution platforms.



seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

través de la plataforma digital respectiva.

En todo caso la plataforma deberá garantizar que el trabajador tenga documentos que informen y establezcan claramente qué tipo de relación laboral existe entre este y aquella.

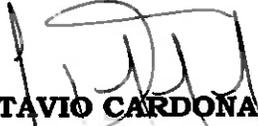
El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador **digital** en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de

	<p>Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.</p> <p>Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.</p>
--	--

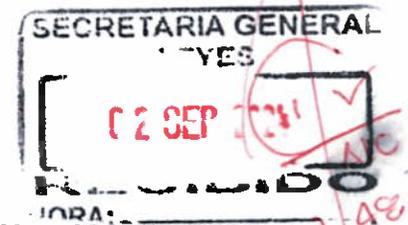
Cordialmente,



JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 27, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 27. Seguridad social y riesgos laborales en plataformas digitales de reparto.

Cuando el trabajador o la trabajadora digital en servicios de reparto tenga la calidad de dependiente y subordinado, la empresa de plataforma digital de reparto deberá realizar los pagos correspondientes al sistema integral de seguridad social en las proporciones definidas en las normas vigentes. Podrán realizarse cotizaciones a tiempo parcial.

En relación con los trabajadores y trabajadoras independientes y autónomos, y sin que ello desnaturalice tal condición, la empresa de plataforma digital de reparto concurrirá en el pago de aportes a salud y pensión en 60%, frente a un 40% a cargo de la persona trabajadora. Se garantizará el cubrimiento en materia de riesgos laborales a cargo exclusivo de la empresa. El ingreso base de cotización para los aportes a salud, pensión y riesgos laborales se calculará con base en el 40% de la totalidad de ingresos que reciba el trabajador digital en servicios de reparto a través de la plataforma digital respectiva.

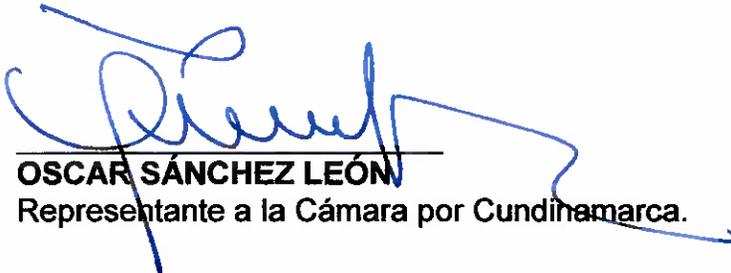
El Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Salud y Protección Social reglamentará la forma de cotización al sistema integral de seguridad social de los trabajadores independientes y autónomos en servicios de reparto que mensualmente generen ingresos inferiores al salario mínimo diario.

Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán generar los reportes respectivos de horas de servicio efectivo de los trabajadores y trabajadoras digitales a las entidades recaudadoras, acumuladas y calculadas en función del número de días o semanas de servicio efectivo, conforme a la norma respectiva. Esta información deberá ser entregada al trabajador digital en servicios de reparto al final de cada mes.

Parágrafo 1. La afiliación a los diferentes subsistemas de seguridad social se realizará mediante el diligenciamiento de los formularios que para tal efecto defina el Gobierno nacional, los cuales podrán ser físicos o electrónicos, donde se deben señalar, como mínimo, los datos del trabajador digital en servicios de reparto y la categoría de los riesgos de la actividad. Así mismo, el pago de los aportes a los subsistemas de pensiones, salud y riesgos laborales se realizará a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA) o la herramienta que haga sus veces, que para este efecto defina el Gobierno nacional.

Parágrafo 2. El control y seguimiento de la afiliación o vinculación y pagos al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores digitales en servicios de reparto estará a cargo de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (UGPP), para lo cual deberá adecuar su operación.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

DLT 18

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 28° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,



JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

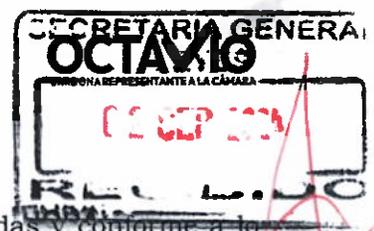
SECRETARIA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

RECIBIDO
Jorge Méndez Hernández
12:59 PM

Motivación

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 28 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes:
AIC
9/20

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.</p> <p>Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p>	<p>Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto.</p> <p>Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva, <u>determinando claramente si están</u> en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones apoyará y creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el Ministerio del Trabajo para el desarrollo del sistema de registro de inscripción. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente Ley.</p>

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

DET 28

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

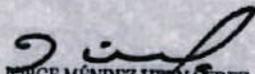
Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 28º del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 28. Sistema de registro de inscripción de empresas de plataformas digitales de reparto. Toda empresa de plataformas digitales de reparto tendrá que realizar su inscripción ante el Ministerio del Trabajo, con el objeto de informar trimestralmente el número de trabajadores y trabajadoras activos en la plataforma digital de reparto respectiva en la modalidad dependiente y subordinada o independiente y autónoma.

Parágrafo. El Ministerio de ~~Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones~~ **y Trabajo** creará las herramientas técnicas y especializadas que requiera el ~~Ministerio del Trabajo~~ **Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones** brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias. Esta coordinación interadministrativa deberá ser reglamentada dentro de los doce (12) meses siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,



JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical



2:11 pm

MOTIVACIÓN

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones

SECRETARIA GENERAL
OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE DE CAMARA
12 SEP 2023

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de ~~Caldas~~ y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 29 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

11 ✓
AIC
120 ✓

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</p> <p>b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación</p>	<p>Artículo 29. Transparencia y utilización de los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. Las empresas de plataformas digitales de reparto deberán informar a los trabajadores y trabajadoras digitales sobre:</p> <p>a. Los sistemas automatizados de supervisión que se utilizan para hacer un seguimiento, supervisar o evaluar la ejecución del servicio prestado por los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto;</p> <p>b. Los sistemas automatizados que se utilicen para tomar o apoyar decisiones que afecten las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto, en particular su acceso a los pedidos, sus ingresos, su seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de los servicios, su tiempo de trabajo efectivo, su promoción y su situación</p>

contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora digital, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

contractual, incluida la restricción, suspensión o cancelación de su cuenta en la plataforma digital de reparto.

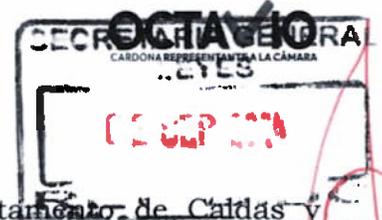
Las empresas de plataformas digitales de reparto entregarán esta información en un documento que podrá estar en formato electrónico en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Las empresas de plataformas digitales de reparto solamente tratarán datos personales de los trabajadores y trabajadoras digitales en servicios de reparto para finalidades que estén contempladas en la autorización de tratamiento de datos personales aceptada por el trabajador o trabajadora **digital**, la cual debe ser presentada por las empresas de plataformas digitales de reparto en forma concisa, transparente, inteligible y fácilmente accesible, utilizando un lenguaje claro y sencillo.

Cordialmente,



JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

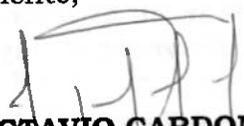
En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 30 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 120 ✓, 150 ✓

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier otra que impida el derecho al trabajo.</p>	<p>Artículo 30. Supervisión humana de los sistemas automatizados. Las empresas de plataformas digitales de reparto supervisarán y evaluarán periódicamente el impacto que tienen en las condiciones de trabajo las decisiones individuales adoptadas o apoyadas por los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones.</p> <p>Los trabajadores y trabajadoras digitales de servicios de reparto tendrán derecho a solicitar revisión humana de cualquier decisión hecha o soportada por un sistema automatizado de toma de decisiones que impacte sus condiciones de prestación del servicio. Un trabajador o trabajadora digital en servicios de reparto, no podrá ser suspendido, restringido o cancelado de la plataforma o retenida su remuneración injustificadamente.</p> <p>Las empresas de plataformas digitales de reparto implementarán políticas de no discriminación. Así mismo sus términos y condiciones de uso no podrán bajo ningún motivo discriminar por razones de salud, sexo, orientación sexual, identidad de género, creencia religiosa o política, nacionalidad, filiación sindical o cualquier</p>

	otra que impida el derecho al trabajo.
--	--

Cordialmente,



JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA

PROPOSICIÓN DE ADICION

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

Handwritten red notes: 1 ✓, BJC, 120 ✓

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de adicionar un artículo nuevo al proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO 30A: la reglamentación aquí establecida para plataformas de reparto se refiere exclusivamente a la entrega, traslado, envío, etc., de productos o servicios dentro de las cuales no están las personas, y/o los seres sintientes.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la **eliminación del artículo 31 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

Handwritten notes: 1/29, 1/29

~~Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.~~

~~Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, horticolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.~~

~~Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, horticolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.~~

~~Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.~~

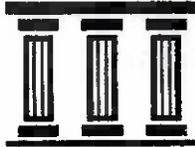
~~Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.~~

~~Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores~~

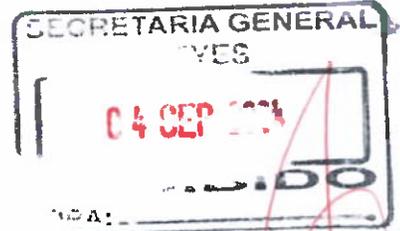
~~agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización
laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 31 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

1 ✓
A!o
5207

~~Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.~~

~~Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, horticolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.~~

~~e entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, horticolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.~~

~~Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

~~Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.~~

~~Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

2017 31 (-) . (2)

JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el presente artículo, ya que el contrato agropecuario no fue concertado con los gremios y ha sido propuesto de manera unilateral en el presente proyecto sin determinar las afectaciones frente a los empleadores.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

PROPOSICIÓN DE ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 31. Contrato Agropecuario, del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Cordialmente,

JULIO CÉSAR TRIANA QUINTERO
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

ADRIANA CAROLINA ARBELÁEZ
Representante a la Cámara
Bogotá

OSCAR RODRIGO CAMPO
Representante a la Cámara
Departamento del Cauca

BAYARDO GILBERTO BETANCOURT
Representante a la Cámara
Departamento de Nariño

BETSY JUDITH PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

CARLOS ALBERTO CUENCA
Representante a la Cámara
Departamento del Guainía

HERNANDO GONZÁLEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Valle del Cauca

GERSEL LUIS PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

SECRETARIA GENERAL LEYES
09 SEP 2024
HABLERIA

11:55am.

Subsecretaría General

Fecha: Sept. 9-2024

Hora: 11:50 AM

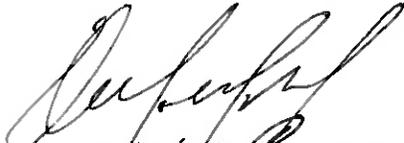
Handwritten text at the top left, possibly a date or page number.

Handwritten text at the top center, possibly a title or subject.

Handwritten signature or name in the upper right quadrant.

Handwritten musical notation on a five-line staff, featuring a series of notes and stems.

Handwritten text at the bottom right, possibly a page number or reference.



JAIME RODRÍGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta



JAIRO HUMBERTO CRISTO
Representante a la Cámara
Departamento de Norte de Santander

JAVIER ALEXANDER SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Vichada

JOHN EDGAR PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara
San Andrés y Providencia

LINA MARÍA GARRIDO
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

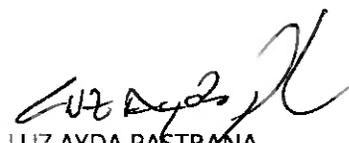


MAURICIO PARODI DÍAZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

MODESTO ENRIQUE AGUILERA
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

NÉSTOR LEONARDO RICO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SANDRA MILENA RAMÍREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena



LUZ AYDA PASTRANA
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Proposición Artículo 31 de la Reforma Laboral. 



Bogotá, D.C., septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

Elimínesse el artículo 31° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

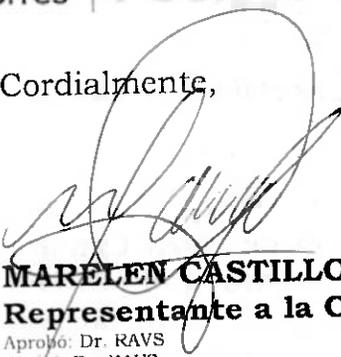
Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.



Cordialmente,


MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

JUSTIFICACIÓN

En el sector de la caficultura colombiana, las cifras muestran una realidad preocupante: **el 96.7% de los caficultores poseen menos de 5 hectáreas de tierra, lo que evidencia que la gran mayoría de los productores son pequeños agricultores con recursos limitados. De hecho, el 80% de estos productores aún no han logrado mejorar significativamente sus condiciones de vivienda, y solo el 45.9% son propietarios de las fincas que trabajan.** Estos datos reflejan la precariedad en la que operan muchos caficultores, quienes ya enfrentan desafíos significativos para mantener su actividad productiva.

En este contexto, exigir que formalicen los contratos laborales en sus fincas es imponer una carga desproporcionada. Elevar el estándar de formalización sin considerar las realidades del campo colombiano es, en efecto, poner la vara demasiado alta. **Cuanto más alta se pone, más difícil es alcanzarla, y esto podría llevar a consecuencias no deseadas como el incremento de la informalidad y la ilegalidad en el sector. Lejos de beneficiar a los pequeños agricultores, estas medidas podrían exacerbar sus dificultades, empujándolos hacia la marginalización económica.**

En ese sentido se solicita la eliminación de los artículos 31, 32, y 33. El contrato agropecuario, tal como está propuesto, no refleja las realidades del campo colombiano. **Este contrato debe ser flexible, adaptándose a las condiciones de un entorno agrícola autónomo donde la jornada laboral es efectiva y, en la práctica, el pago se realiza por peso, jornal o kilos recogidos. Imponer un marco rígido perjudica, en lugar de ayudar, a los agricultores, especialmente a los caficultores.**

No se trata solo de seguir un ideal de formalización, sino de evaluar si estas políticas realmente benefician o perjudican a quienes trabajan la tierra.

Finalmente, es crucial recordar que a partir del 1 de enero, la reglamentación de la Unión Europea exigirá el cumplimiento estricto de normativas para la exportación de productos como café, ganado bovino,



cacao, palma, caucho, soya y madera. **Si bien ser informal no implica necesariamente ser ilegal, este proyecto de ley podría empujar a muchos pequeños productores de la informalidad a la ilegalidad, lo cual sería la peor de las situaciones.**





Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAUL SALAMANCA
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D



Asunto: PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023
Cámara: *"por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*

MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 31 DEL INFORME DE PONENCIA ASÍ:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, **incluidas las labores propias de preparación de alimentos para los trabajadores** de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código.

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este



Código.

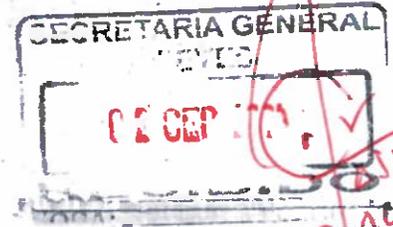
Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 31 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria; sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina; comprenderá aquellas actividades permanentes, ~~transitorias, estacionales~~ en virtud de los ciclos productivos ~~e de temporada, continuas y continuos e discontinuas~~.

Se considera empleador agropecuario a la persona natural o jurídica que contrata personas naturales para el desarrollo de actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas u otras semejantes, de manera subordinada y a cambio de una remuneración.

Se entenderá por actividad agropecuaria en la cadena de producción primaria, toda actividad encaminada a la obtención de frutos o productos primarios de las actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes, ~~así como las enajenaciones que hagan directamente los productores de los frutos o de sus productos en su estado natural~~, y las actividades de transformación de tales frutos y productos que efectúen los productores, en tanto se desarrollen en ámbitos rurales, siempre y cuando dicha transformación no constituya por sí misma una empresa.

Parágrafo 1. La ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria presumirá que se trata de un contrato de trabajo agropecuario, siempre y cuando se trate de actividades permanentes y continuas. Este contrato no aplica para las empresas agroindustriales a quienes les aplican las normas generales de este Código, salvo que la actividad agroindustrial se realice por el mismo productor en el predio rural.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido como contrato a término fijo, que podrá ser renovado hasta cuatro años siempre y cuando conste por escrito, conforme al artículo 6 de la presente ley, en los términos de este Código, exceptuando los contratos de trabajo por duración de obra o labor determinada.

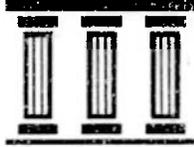
Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales y la tercerización laboral se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

[Handwritten signature]
wca
del contrato de obra?
Toueth Sanchez
Jainma

[Handwritten signature]
PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano ^{267 37}
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe exceptuar los contratos de obra o labor, siempre y cuando estén pactados por escrito y la labor se encuentre determinada para su ejecución.

En cuanto a las actividades agroindustriales que se regirán por el Código Sustantivo del Trabajo, debemos exceptuar las que se realizan por el productor dentro del predio rural, por cuanto hay actividades de transformación del producto que hacen parte de la cadena agrícola, y que son requeridas para su enajenación.

Sumado a lo anterior se debe eliminar los convenios con los vendedores de los productos, ya que se puede prestar para malas interpretaciones jurídicas y terminar en condenas para los empleadores.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

Elimínese el parágrafo 2 del artículo 31 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 31. Contrato Agropecuario.

(...)

~~Parágrafo 2. Si las actividades realizadas para este contrato se mantienen por más de 27 semanas continuas para el mismo empleador, se entenderá estipulado con este a tiempo indefinido, en los términos de este Código.~~

(...)

Atentamente,


Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



10:24

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresistas Plenaria.

Proposición modificativa.

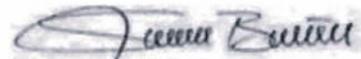
Se propone modificar el parágrafo 3 del artículo 31 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", eliminando los términos "y la tercerización laboral"**

Incluida la modificación, el parágrafo 3 del artículo 31 quedaría de la siguiente forma.

Parágrafo 3. Para efectos de este título, la vinculación de trabajadores agropecuarios mediante empresas de servicios temporales ~~y la tercerización laboral~~ se realizará de acuerdo a la normatividad vigente.

LO DEMAS COMO VIENE EN EL INFORME DE PONENCIA.

De los honorables.



Norman David Bañol Alvarez.
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena MAIS.



F: 11h

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresistas Plenaria.

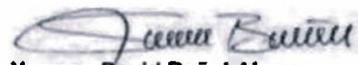
Proposición modificativa.

Se propone modificar el inciso primero del artículo 31 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", incluyendo los términos "o indígena", el cual quedaría de la siguiente forma:**

Artículo 31. Contrato Agropecuario. Hay contrato de trabajo agropecuario cuando el trabajador o trabajadora labora en la ejecución de tareas propias de la actividad agropecuaria en toda la cadena de producción primaria, sin perjuicio de su reconocimiento como persona campesina o indígena; comprenderá aquellas actividades permanentes, transitorias, estacionales en virtud de los ciclos productivos o de temporada, continuas o discontinuas.

LO DEMAS COMO VIENE EN EL INFORME DE PONENCIA.

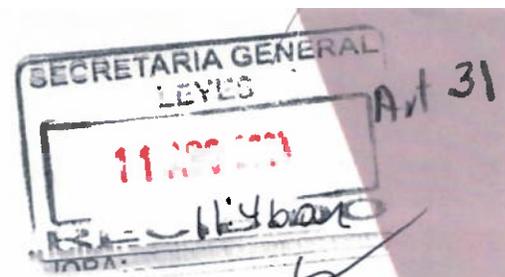
De los honorables.



Norman David Bañol Alvarez.
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena MAIS.



7:11 pm.



Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

➔ Adiciónese un **parágrafo 4 al artículo 31**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 31: Contrato Agropecuario.

"Parágrafo 4. Este contrato si aplicará para las microempresas y pequeñas empresas en los términos del artículo 2 de la ley 590 de 2000 y la reglamentación que expida el Gobierno Nacional."

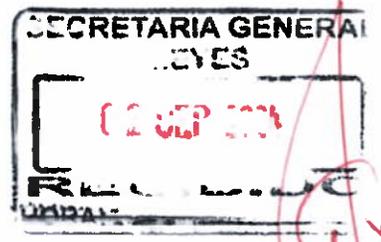
EXPOSICION DE MOTIVOS

La exclusión realizada en el párrafo 3 y parágrafo 1, mediante la denominación de empresa en la actividad de transformación de estos productos de la cadena de producción primaria resultaría desincentivando esta buena figura que se crea para proteger la formalización en el campo, pues una empresa es una persona jurídica lo que excluiría a las mismas como empleadoras, supeditándola exclusivamente a personas naturales, por lo cual se debe cambiar mediante la inclusión de un parágrafo que incluya microempresas y pequeñas empresas como empleadores (el gobierno reglamenta los rangos por ingresos) ya que la finalidad pretendida es excluir las grandes industrias de esta clase de vinculación.

Las MICROEMPRESAS representan el 58% de empleadoras en el mercado colombiano (1-5 trabajadores) y el sector agricultura el 16% de la empleabilidad del país, según la gran encuesta integrada de hogares del DANE, por eso resulta pertinente que se incluyan como empleadores bajo la modalidad de contrato agropecuario, pues de lo contrario quedaría permitido solo para personas naturales y no para quienes teniendo la misma capacidad económica realizan la vinculación de sus trabajadores por medio de la constitución de una empresa, dejando a dichos trabajadores sin la posibilidad de formalización que ofrece la reforma.

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander



Bogotá D.C. 00 de agosto del 2024

PROPOSICIÓN DE ELIMINACION

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la eliminación **del artículo 32 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** el cual reza:

~~Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.~~

~~El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.~~

~~Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.~~

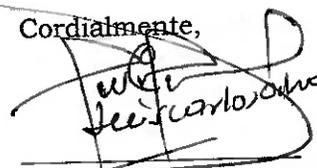
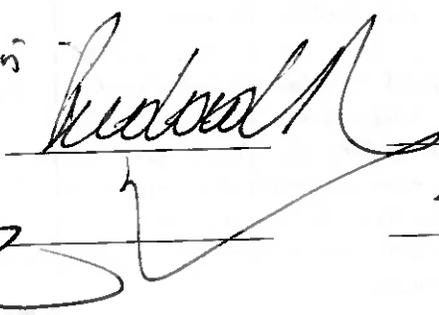
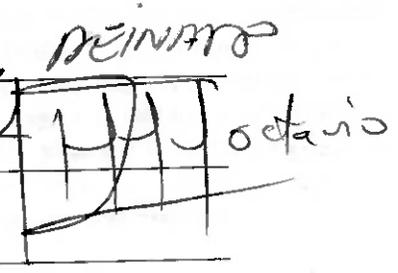
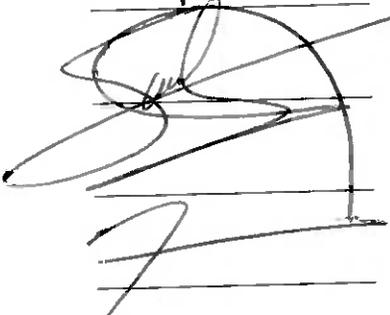
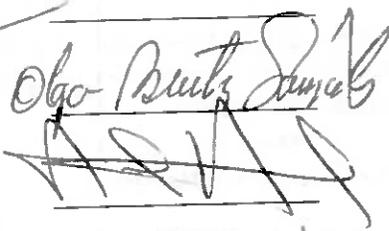
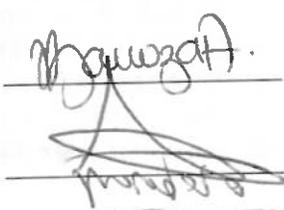
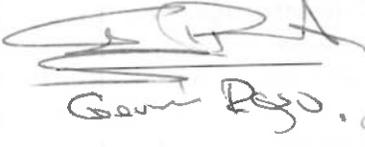
~~Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.~~

~~Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de~~

~~dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.~~

~~Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.~~

Cordialmente,


PROPOSICIÓN ELIMINACIÓN

Elimínese el artículo 32. Jornal Agropecuario del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 2023 Cámara, y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"

Cordialmente,

JULIO CÉSAR TRIANA QUINTERO Representante a la Cámara Departamento del Huila

ADRIANA CAROLINA ARBELÁEZ Representante a la Cámara Bogotá

OSCAR RODRIGO CAMPO Representante a la Cámara Departamento del Cauca

BAYARDO GILBERTO BETANCOURT Representante a la Cámara Departamento de Nariño

BETSY JUDITH PÉREZ Representante a la Cámara Departamento del Atlántico

CARLOS ALBERTO CUENCA Representante a la Cámara Departamento del Guantánamo

GERSEL LUIS PÉREZ Representante a la Cámara Departamento del Atlántico

HERNANDO GONZÁLEZ Representante a la Cámara Departamento del Valle del Cauca



Subsecretaria General

Fecha: sept. 9-2024 Hora: 11:50 AM

Pro

11:55am.

Handwritten text, possibly a name or date, located in the top left corner.

Handwritten text, possibly a name or date, located in the top center.

Handwritten signature or name, located in the upper right quadrant.

Handwritten signature or name, located in the lower left quadrant.

Handwritten text, possibly a date or number, located in the bottom right area.



JAIME RODRÍGUEZ CONTRERAS
Representante a la Cámara
Departamento del Meta



JAIRO HUMBERTO CRISTO
Representante a la Cámara
Departamento de Norte de Santander

JAVIER ALEXANDER SÁNCHEZ
Representante a la Cámara
Departamento del Vichada



JOHN EDGAR PÉREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Quindío

JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ
Representante a la Cámara
San Andrés y Providencia

LINA MARÍA GARRIDO
Representante a la Cámara
Departamento de Arauca

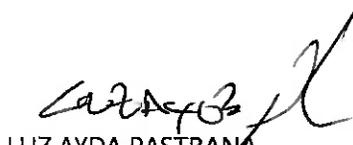


MAURICIO PARODI DÍAZ
Representante a la Cámara
Departamento de Antioquia

MODESTO ENRIQUE AGUILERA
Representante a la Cámara
Departamento del Atlántico

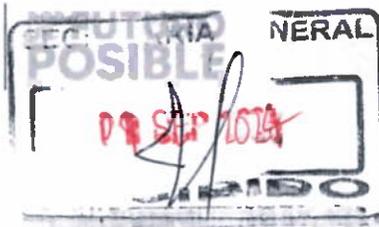
NÉSTOR LEONARDO RICO
Representante a la Cámara
Departamento de Cundinamarca

SANDRA MILENA RAMÍREZ
Representante a la Cámara
Departamento del Magdalena



LUZ AYDA PASTRANA
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Proposición Aot 32 - Reforma Laboral



Bogotá, D.C., septiembre de 2024

11:45 am PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 32° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”

~~Artículo 32. Jornal Agropecuario.~~ Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

~~ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO.~~ Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.

~~El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicione y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.~~

~~Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.~~

~~Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.~~

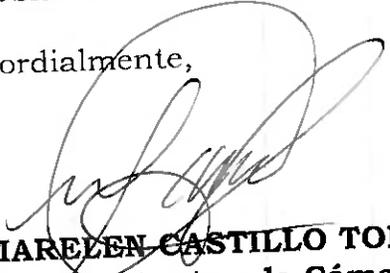
~~Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad~~



~~Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.~~

~~Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.~~

Cordialmente,


MARELEN CASTILLO TORRES
Representante a la Cámara

Aprobó: Dr. RAVS
Revisó: Dr. RAVS
Proyectó: Dr. JSA

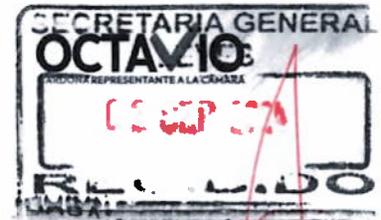
JUSTIFICACIÓN

En el sector de la caficultura colombiana, las cifras muestran una realidad preocupante: **el 96.7% de los caficultores poseen menos de 5 hectáreas de tierra, lo que evidencia que la gran mayoría de los productores son pequeños agricultores con recursos limitados. De hecho, el 80% de estos productores aún no han logrado mejorar significativamente sus condiciones de vivienda, y solo el 45.9% son propietarios de las fincas que trabajan.** Estos datos reflejan la precariedad en la que operan muchos caficultores, quienes ya enfrentan desafíos significativos para mantener su actividad productiva.

En este contexto, exigir que formalicen los contratos laborales en sus fincas es imponer una carga desproporcionada. Elevar el estándar de formalización sin considerar las realidades del campo colombiano es, en efecto, poner la vara demasiado alta. **Cuanto más alta se pone, más difícil es alcanzarla, y esto podría llevar a consecuencias no deseadas como el incremento de la informalidad y la ilegalidad en el sector. Lejos de beneficiar a los pequeños agricultores, estas medidas podrían exacerbar sus dificultades, empujándolos hacia la marginalización económica.**

En ese sentido se solicita la eliminación de los artículos 31, 32, y 33. El contrato agropecuario, tal como está propuesto, no refleja las realidades del



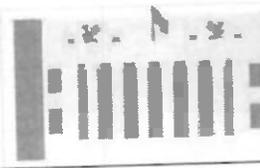


PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 32 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 1 V, 1 A, 1 20 V

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</p> <p>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá</p>	<p>Artículo 32. Jornal Agropecuario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 133 A. JORNAL AGROPECUARIO. Créase la modalidad de jornal agropecuario para remunerar los contratos agropecuarios. El trabajador o trabajadora podrá acordar con el empleador el pago del salario y en general de la totalidad de derechos y obligaciones derivados de la modalidad aquí descrita, el cual se reconocerá en los periodos de pago pactados entre las partes bajo la modalidad de un jornal rural, que además de retribuir el trabajo diario ordinario, compensará el valor de la totalidad de prestaciones sociales y beneficios legales a que tenga derecho el trabajador agropecuario, tales como, primas, auxilios y subsidios, sin incluir las vacaciones.</p> <p>El trabajador o trabajadora agropecuario disfrutará de vacaciones en los términos previstos en el Capítulo IV del Título VII del Código Sustantivo del Trabajo, o las normas que lo modifiquen, sustituyan o adicionen y, cuando resulte procedente, a la indemnización por despido sin justa causa, la cual se liquidará de conformidad con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Parágrafo 1. En ningún caso el jornal diario agropecuario será inferior al salario mínimo diario legal vigente o al pactado en convención colectiva y el factor prestacional que no podrá</p>



ser inferior al treinta por ciento (30%) de dicha cuantía.

Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del 30%.

Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

ser inferior al ~~treinta por ciento (30%)~~ **sesenta por ciento (60%)** de dicha cuantía.

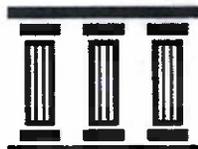
Parágrafo 2. Esta modalidad requiere pacto expreso entre las partes. El trabajo suplementario no está incluido dentro del jornal agropecuario.

Parágrafo 3. La afiliación y cotización de las personas con contrato de trabajo agropecuario que devenguen un jornal agropecuario será en calidad de dependientes en la modalidad de tiempo parcial contempladas en las normas que le regulen, y realizarán las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral incluyendo el aporte de subsidio familiar sobre el jornal agropecuario devengado sin incluir el factor prestacional del ~~30%~~ **60%**

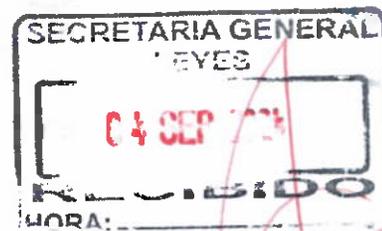
Parágrafo 4. El Gobierno nacional por medio del Ministerio del Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras agropecuarios para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 33 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.~~

~~Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:~~

- ~~1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas.~~
- ~~2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito cuando sus propias condiciones se lo permitan.~~
- ~~3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.~~

~~Parágrafo. El Gobierno Nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

~~de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población."~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

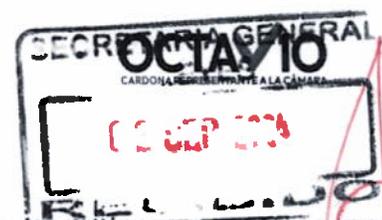
601 33 (2)

JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el presente artículo, ya que las Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia, no fue concertado con los gremios y ha sido propuesto de manera unilateral en el presente proyecto sin determinar las afectaciones frente a los empleadores.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 33 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 120 ✓, 120 ✓

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas. 2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan. 3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y 	<p>Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia. Se podrán acordar los siguientes derechos especiales para el trabajador y la trabajadora rural que habita en el predio de explotación con su familia, en el marco de las posibilidades reales del empleador y de la zona rural:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador que requiera que el trabajador o trabajadora rural viva en su predio, deberá garantizarle condiciones locativas mínimas, siempre y cuando se cuente con la disponibilidad de los bienes y servicios públicos para garantizarlas. 2. El empleador tendrá a su cargo las reparaciones necesarias y las locativas cuando estas se deriven de una fuerza mayor o caso fortuito, cuando sus propias condiciones se lo permitan. 3. El empleador mantendrá en el lugar de trabajo un botiquín de primeros auxilios y

extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

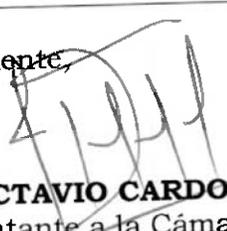
Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.”

extintor, con el fin de atender las emergencias que se presenten en sus instalaciones, de conformidad con la reglamentación vigente al respecto.

4. El hecho de que el trabajador rural viva en vivienda asignada a título de préstamo por el empleador, en ningún caso constituirá factor salarial.

Parágrafo. El Gobierno nacional por medio del Ministerio de Trabajo implementará el Plan Progresivo de Protección Social y de Garantías de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras rurales para fortalecer el sistema de protección y seguridad social; ayudar a superar la pobreza y la desigualdad de la población rural, promoviendo la integración y el cierre de brechas entre el campo y la ciudad para alcanzar el bienestar de la población.”

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

➔ Adiciónese un **parágrafo 2 al artículo 33**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 33. Garantías para la vivienda del trabajador y trabajadora rural que reside en el lugar de trabajo y su familia.

"...Parágrafo 2. La existencia de un contrato laboral o agropecuario con el objeto de desarrollar actividades rurales en las cuales se requiera que el trabajador rural habite en el predio de explotación, impedirá la posibilidad de alegar la prescripción adquisitiva de dominio sobre el predio por parte del trabajador, durante el tiempo que el contrato se mantenga vigente."

EXPOSICION DE MOTIVOS

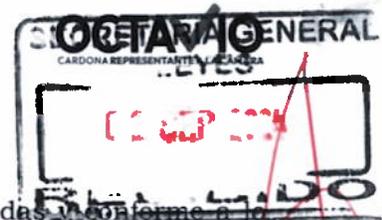
La prescripción adquisitiva está contemplada en el artículo 2518 del Código Civil colombiano, y consiste en que la persona que tiene la posesión de un bien o cosa la adquiere por prescripción cuando el verdadero dueño no la reclama oportunamente. Esta figura ha llevado a los empleadores rurales cuando deben permitir que el trabajador resida en el predio de explotación a pactar contratos de arrendamiento ficticios para que esa situación no represente la posibilidad de alegar esta figura en el futuro por parte del mismo.

Es por lo anterior que resultaría conveniente que en la ley se estipule con claridad que ante la existencia de un contrato de trabajo cuando se entiende que en razón del mismo el trabajador residirá en el lugar de trabajo, se elimina la posibilidad descrita anteriormente, incentivando además a los empleadores a contratar de manera formal y utilizar la figura del contrato agropecuario pretendida con la reforma, lo que se reflejaría en formalización y cumplimiento de derechos laborales para los trabajadores, siendo éstos últimos los más beneficiados. Garantizando así Derechos Fundamentales al trabajo y a la propiedad privada en una misma disposición.



WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas, de conformidad con lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 34 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 1 ✓, 150, 129w

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.</p> <p>Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.</p>	<p>Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.</p> <p>Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.</p>

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresistas Plenaria.

Proposición modificativa.

Se propone modificar el artículo 34 del **Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", de la siguiente forma:**

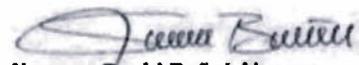
1. Eliminar en el inciso primero lo siguiente:
 - "evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y"
 - "ancestrales y"
2. Incluir en el inciso primero: **"fortalecer los"**
3. Eliminar del párrafo: "a quienes se les haya certificado los saberes y"
4. Incluir en párrafo la preposición: **"con"**

INCLUIDA LAS MODIFICACIONES EL ARTÍCULO 34 QUEDARIA DE LA SIGUIENTE FORMA:

Artículo 34. Programa de formación para el trabajo rural. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo rural que permita ~~evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y~~ **fortalecer los** conocimientos empíricos ~~ancestrales~~ y en actividades pecuarias, agrícolas, forestales, hortícolas, acuícolas, apícolas, silvicultura, pesca u otras semejantes.

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo reglamentarán la vinculación laboral de las personas ~~con a quienes se les haya certificado los saberes y~~ conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.

De los honorables.



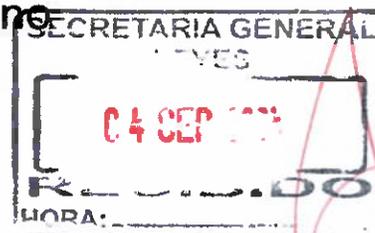
Norman David Bañol Alvarez.
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial indígena MAIS.



7:11A



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 35 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.~~

~~Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades.~~

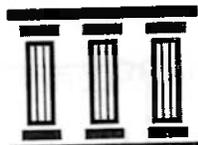
~~También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibia que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.~~

~~En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.~~

~~Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.~~

~~Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán~~

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

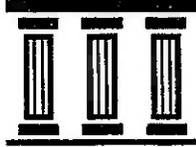
~~aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.~~

~~Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

Act 35 (-) (2)

JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el presente artículo, ya que el trabajo familiar y comunitario se convierte en una carga extra para los empleadores y podría tener un efecto adverso ante la contratación de familias en el área rural.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Presidente Cámara de Representantes.
Honorables congresistas Plenaria.

Proposición de eliminación.

Se propone eliminar el artículo 35 del Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

Texto del artículo que se eliminaría:

Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

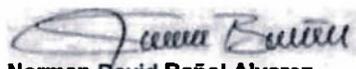
En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, se serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población".

De los honorables.



Norman David Bañol Alvarez.
Representante a la Cámara
Circunscripción Especial Indígena MAIS.



F: 11/11



Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAUL SALAMANCA
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D

Asunto: PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023 Cámara: *"por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"*

PROPOSICIÓN: MODIFÍQUESE EL ARTÍCULO 35 DEL PROYECTO ASÍ:

Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, **en unidades de la economía popular, campesina, solidaria o comunitaria** con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, **la producción e intercambio familiar**, las mingas, **el intercambio de fuerza de trabajo**, el trabajo **en obras comunitarias** ~~acueductos comunitarios~~, **la auto-construcción**, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar **o comunitario** sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. **En los casos en que la jornada laboral sea inferior a 36 horas a la semana, le aplicarán normas del contrato a tiempo parcial. En cualquier caso** la retribución pactada **en el trabajo familiar o comunitario** no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente



o sus equivalentes diarios, semanales y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población y brindará alternativas y garantías para la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras de la economía popular, campesina y comunitaria.

Parágrafo 3. La ejecución de tareas propias de las actividades y unidades familiares en las esferas de la producción, transformación, intercambio o comercialización de bienes, servicios o medios de vida, presumirá que se trata de un contrato de trabajo familiar.

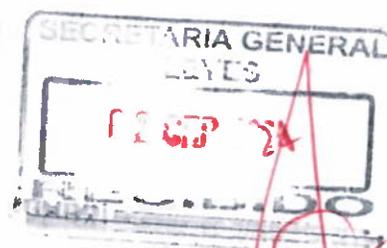
Parágrafo 4. Se entenderá por actividad familiar toda actividad realizada en unidades familiares de la economía popular, comunitaria o campesina, encaminada a la obtención de medios para la subsistencia o la reproducción de la vida en familia.

Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 35 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades.

También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibia que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de ~~quince (15)~~ **(21) veintiuna horas** a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato

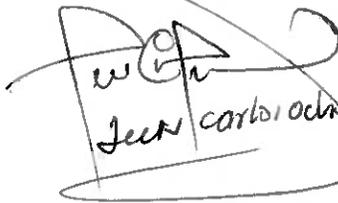
AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



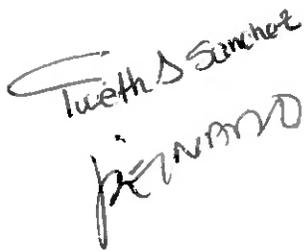
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

agropecuario, según corresponda, excepto que la actividad que desarrolle el familiar haga parte de los ingresos del trabajador principal. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales, siempre y cuando se reúnan los requisitos del parágrafo 1 del presente artículo. El gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

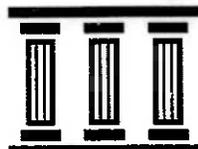

Juan Carlos Ochoa


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.


Tueth Sanchez

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



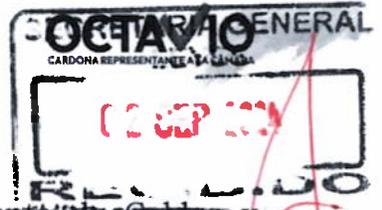
Piedad **CORREAL** Rubiano Δ 21 31
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe aumentar como mínimo a 21 horas semanales por tratarse de un porcentaje al menos a la mitad de la semana laboral. Adicionalmente se establece la excepción que el trabajo familiar que se realice no haga parte de los ingresos del trabajador principal, por cuanto sería una doble ganancia para el mismo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de ~~Valle~~ Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 35 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: 1 V, 129, 129

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.</p> <p>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de</p>	<p>Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción y mejoramiento de la vida familiar o comunitaria.</p> <p>Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.</p> <p>En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de</p>



edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.

~~**Parágrafo 1.** En aquellos casos en que el trabajo familiar sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales.~~

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población”.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el párrafo 1 del Artículo 35. Trabajo Familiar y Comunitario. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

ARTÍCULO 103B. TRABAJO FAMILIAR Y COMUNITARIO. Es considerado trabajo familiar o comunitario aquel que se desarrolla, con o sin promesa de remuneración, en unidades de la economía popular, campesina, solidaria o comunitaria, con el objetivo de obtener medios para la subsistencia y la reproducción de la vida familiar o comunitaria.

Con el fin de promover su permanencia y la garantía de los derechos de quienes lo ejercen, este tipo de trabajo contará con especial protección de las autoridades. También será reconocido bajo este mismo criterio, el trabajo de las poblaciones pescadoras y anfibias que desarrollan tareas dirigidas a asegurar la subsistencia de sus comunidades.

En todo caso se reconocerá la existencia de trabajo de cuidado remunerado cuando concurren los elementos que determinen la existencia de una relación laboral. Son consideradas actividades del trabajo familiar y comunitario, entre otras, las mingas, el trabajo en acueductos comunitarios, el mantenimiento de edificios, redes eléctricas, calles, caminos y el cuidado de cultivos y animales destinados al consumo de las familias o comunidades.

Queda prohibida cualquier forma de explotación, discriminación o abuso en el ejercicio de este tipo de trabajo. Los inspectores de trabajo verificarán que las actividades se desarrollen en condiciones de dignidad.



Parágrafo 1. En aquellos casos en que el trabajo familiar o comunitario sea esencialmente subordinado y se desarrolle por más de quince (15) horas a la semana, le serán aplicadas las reglas del contrato de trabajo o del contrato agropecuario, según corresponda. La retribución pactada no podrá ser inferior a un salario mínimo legal mensual vigente y deberá contar con todas las garantías salariales y prestacionales, En los casos en que la jornada laboral sea inferior a la anteriormente descrita, le aplicarán normas del contrato a tiempo parcial.

Parágrafo 2. El trabajo familiar, comunitario, campesino, solidario y popular deberá contar con acceso a seguridad social integral en Salud, Protección Social Integral para la Vejez y Riesgos Laborales. El Gobierno nacional reglamentará las condiciones de acceso y permanencia de esta población.

Cordialmente:



OSCAR SANCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

1. Se agrega al párrafo 1 – comunitario.
2. Según la OIT en el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), un trabajador a tiempo parcial es todo aquel asalariado cuya actividad laboral tiene una duración normal inferior a la de los trabajadores a tiempo completo en situación comparable.

En relación con la duración de la jornada laboral, los trabajadores a tiempo parcial se pueden clasificar en tres grupos: trabajadores por horas, por días y aquellos que ejercen una actividad solo algunas semanas al mes.

Se da más claridad al texto.

LEY 36 (1-1)



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 36 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:~~

~~"Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.~~

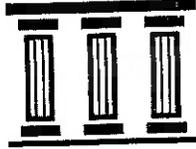
~~Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.~~

~~El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.~~

~~El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación".~~


PIEDAD CORREAL RUBIANO
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

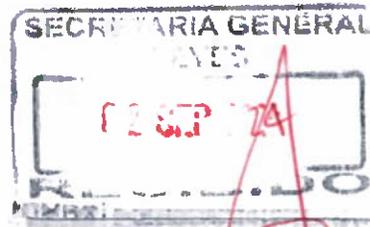
Se debe eliminar el artículo con el fin de excluir las actividades que la mujer campesina desarrolla para contar con ganancias adicionales para ella o su grupo familiar, como elaboración de alimentos para trabajadores con el fin de obtener ganancias adicionales al sueldo o cría y cuidado de animales de su propiedad.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 36 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Handwritten notes in red ink: a large checkmark, 'AIC', and '1240 ✓'.

Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:

“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.

Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores, exceptuando las actividades que las mujeres desarrollan para aumentar sus propios ingresos o los de su familia.

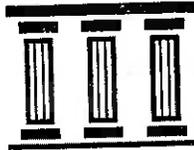
El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'Florencia Sánchez' and 'Pinaro'.

Piedad
PIEDAD CORREAL RUBIANO,
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se deben excluir las actividades que la mujer campesina desarrolla para contar con ganancias adicionales para ella o su grupo familiar, como elaboración de alimentos para trabajadores con el fin de obtener ganancias adicionales al sueldo o cría y cuidado de animales de su propiedad.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 36 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: (1) V, 120, 120

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.</p> <p>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores.</p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.</p>	<p>Artículo 36: Protección al Trabajo femenino rural y campesino. Se adiciona un artículo al Título V Capítulo I del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>“Artículo 103C. Protección al trabajo femenino rural y campesino. El trabajo de la mujer rural y campesina será especialmente protegido, y se deberá reconocer la dimensión productiva, social y comunitaria de su trabajo.</p> <p>Deberán ser remuneradas por el trabajo que realizan en la preparación de alimentos, el cuidado de personas, animales y de cultivos, y las demás que desarrollen de manera subordinada, en relación con sus empleadores, <u>siempre que estos tengan la condición de propietarios, administradores, representantes o delegados del propietario de la finca, industria, empresa o unidad de producción económica.</u></p> <p>El Ministerio del Trabajo reglamentará la forma en que la mujer rural y campesina accederá al sistema de seguridad social integral cuando no lo hagan de manera contributiva. Para ello deberá reconocer los riesgos ocupacionales a los que se encuentran expuestas, teniendo en cuenta</p>

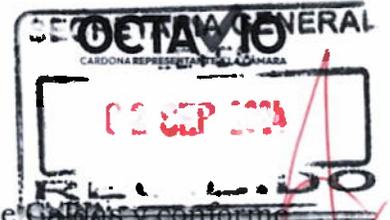
El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

sus particularidades biológicas y sociales, y las múltiples jornadas de trabajo, incluyendo aquellas relacionadas con el cuidado de familias, personas enfermas, personas con discapacidad y otras.

El Gobierno nacional y los empleadores velarán por eliminar cualquier forma de discriminación o explotación”.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de ~~Cardona~~ y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 37 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

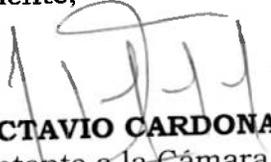
1/20
ASC

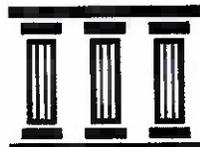
ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 37: Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.</p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de</p>	<p>Artículo 37: Formalización del trabajo doméstico remunerado: En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y registrada en la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PILA), así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del registro en la PILA son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.</p> <p>En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la Ley 1788 de 2016.</p> <p>El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio de Salud y Protección Social expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de</p>

Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones **más representativas** de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico **más representativas** y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten red notes: a checkmark, 'AIC', and '1240' with a checkmark.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el parágrafo 3 del artículo 38 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 38. Medidas de formalización y aportes a la Seguridad Social en Micronegocios. Los micronegocios podrán realizar pagos a la seguridad social a tiempo parcial, que en todo caso deberán computarse en semanas finalizando cada mes. El gobierno nacional priorizará y protegerá a los sectores de hotelería, restaurantes, bares, y agricultura.

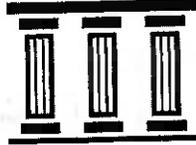
Para el acceso de este medio de cotización a tiempo parcial, el micronegocio deberá formalizar su existencia y representación legal realizando su inscripción ante la Cámara de Comercio de su respectivo municipio, creando libros de contabilidad en los que registre ingresos y gastos, y creando un registro interno con los contratos laborales suscritos.

Parágrafo 1. Se entenderá por micronegocio aquella empresa unipersonal, familiar, comunitaria o asociativa que tenga en su nómina hasta nueve (9) trabajadores o trabajadoras sobre los cuales realice cotizaciones a la seguridad social en el marco de contrato de trabajo en cualquiera de sus modalidades.

Parágrafo 2. En ningún caso se utilizará la cotización a tiempo parcial cuando el desarrollo de actividades laborales corresponda a contratación laboral a tiempo completo. Las medidas adoptadas en el presente artículo serán objeto de inspección, vigilancia y control de la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscal.

Parágrafo 3. El gobierno nacional reglamentará en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley, el programa de incentivos para el acceso a créditos de los micronegocios que demuestren el pago a seguridad social de sus trabajadores y trabajadoras en periodo superior a seis (6) meses. El Ministerio del Trabajo deberá revisar cada dos (2) años, la priorización de sectores previo

ÁQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

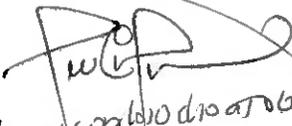
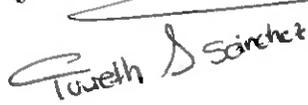


Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

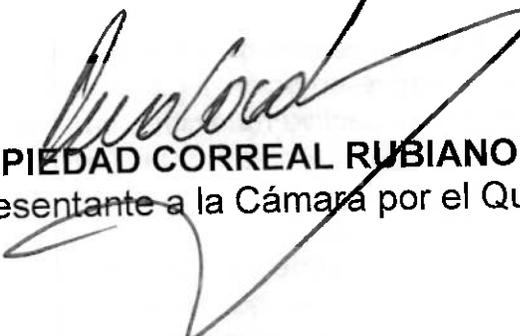
estudio y caracterización de los más vulnerables conforme a las estadísticas del DANE.

Parágrafo 4: El trabajador independiente o los micronegocios de carácter unipersonal, podrán efectuar cotizaciones proporcionales de acuerdo con sus ingresos mensuales a los diferentes subsistemas que integren el Sistema General de Seguridad Social, aun cuando estos ingresos sean inferiores al salario mínimo legal mensual vigente.

Parágrafo 5: Este tipo de cotización no modificará la calificación que cada uno de ellos tenga en el sistema de identificación de potenciales beneficiarios de programas sociales – SISBEN, ni resultará incompatible con los beneficios, incentivos o subsidios de los programas sociales o de apoyo del Gobierno Nacional en los que ya se encuentren inscritos y de los cuales sean beneficiarios.

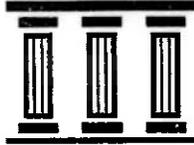

Juan Carlos Díaz Arboleda

Tuveth Sánchez

Juan Naranjo


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano ART 38
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

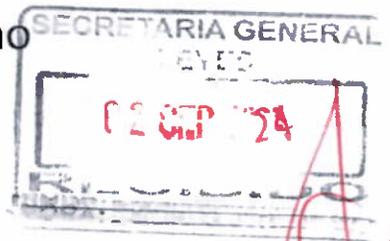
No es prudente dejar sin término perentorio la reglamentación de los incentivos por parte del gobierno Nacional

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes: 1 ✓, AIC, 1249

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 39 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente, en un plazo máximo de (12) meses contados a partir de la vigencia de la presente ley.

Handwritten signatures and notes: *Juan Carlos...*, *Tyberth S. Sánchez*, *RENATA*

Piedad
PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No es prudente dejar sin término perentorio la reglamentación de la regularización de los migrantes y su parte laboral, por parte del gobierno Nacional.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



6

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 39 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 39: Trabajadores Migrantes. El estatus migratorio no será impedimento para la exigencia de las garantías laborales y de seguridad social. Las personas trabajadoras extranjeras sin consideración de su situación migratoria en el país gozarán de las mismas garantías laborales concedidas a las nacionales, salvo las limitaciones que establezcan la Constitución o la Ley. Una vez suscrito el contrato de trabajo, se deberá facilitar la regularidad migratoria de la persona trabajadora, para lo cual el Ministerio de Relaciones Exteriores reglamentará el proceso correspondiente.

Parágrafo. Los empleadores deberán solicitar al trabajador migrante la documentación que lo identifique y los mismos requisitos de estudio, experiencia y antecedentes que se les solicita a los trabajadores nacionales.

Atentamente,

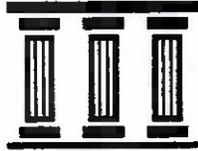
Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila

Justificación

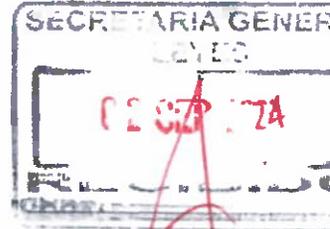
Entendemos la necesidad de brindar oportunidades y regularizar el trabajo de la población migrante, sin embargo, nos parece importante que se establezcan condiciones de igualdad entre migrantes y nacionales a fin de no dejar posibles vacíos que puedan generar una desventaja para la población nacional.



10:24M



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 40 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, campesinos, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo: En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto.

Juan Carlos Rodríguez
Tueth S. Sánchez
DE MORA

PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No existe justificación para dejar excluidos a los campesinos de la región.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Art 40

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de modificación al artículo 40° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 40: Formalización del Trabajo Doméstico Remunerado. En cumplimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, los trabajadores y las trabajadoras del servicio doméstico deben ser vinculadas mediante contrato de trabajo escrito, contratación que será estipulada de conformidad con las normas laborales existentes y depositada en el Ministerio de Trabajo para el seguimiento a la formalización, así como las novedades relativas a trabajo suplementario. Los efectos del depósito son de publicidad y en ningún caso son requisito para la validez del contrato de trabajo.

En el mismo sentido, se reconocerán los derechos prestacionales establecidos en la ley 1788 de 2016.

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que el Ministerio del Trabajo expida para tal efecto. La Subcomisión de Seguimiento del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, será de carácter permanente, contará con la presencia de las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del servicio doméstico más representativas y dará seguimiento a lo normado en este artículo, y se discutirán y promoverán acciones favorables a la formalización laboral.

Parágrafo: El Ministerio del Trabajo en el término de doce (12) meses, contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley, desarrollará un sistema de información para dicho registro, conforme a la reglamentación que se expida para tal efecto.

SECRETARIA GENERAL
LEYES

02 SEP 2024

RECIBIDO
HABERDYS SANCHEZ

El Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones brindará apoyo técnico al Ministerio del Trabajo en el marco de sus competencias.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,



Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

Motivación

Se sugiere modificar el párrafo del artículo mencionado, atendiendo a las recomendaciones realizadas por MinTic en el sentido que el Ministerio tiene entre sus principales objetivos promover el uso y apropiación de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones entre los ciudadanos, las empresas, el Gobierno y demás instancias nacionales como soporte del desarrollo social, económico y político de la Nación, por lo cual en el marco de sus funciones y competencias asignadas, el ministerio diseña sus estrategias digitales y de comunicaciones con el objeto de fomentar el cierre de la brecha digital en los distintos sectores de la sociedad a través de los programas y proyectos propios del ministerio. Por tanto, los objetivos y la misión del MinTIC no prevén, el desarrollo o gestión de soluciones tecnológicas en favor de otras entidades que integran la administración pública para el cumplimiento de sus propios objetivos y funciones.

PROPOSICIÓN 5

Modifíquese el artículo 40 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo 40: Puestos de trabajo en atención a emergencias y forestación. Las entidades que formulen e implementen políticas y programas de atención a emergencias y forestación, deberán contar con un mínimo del 50% de los puestos de trabajo que se requieran cubiertos por personal de la región, víctimas del conflicto armado o residentes en municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET o Zonas Más Afectadas por el Conflicto Armado -ZOMAC, o las figuras que los reemplacen.

Parágrafo: En los casos en los que, por falta de personal calificado, no se pueda cumplir con el porcentaje mínimo establecido en el presente artículo, podrá suplirse prioritariamente con la vinculación del personal que residan en los municipios que limiten con aquel o aquellos que conforman el área de influencia del proyecto. Si aún no fuere posible suplir el personal requerido cumpliendo las anteriores condiciones, se puede ampliar el personal calificado a todo el país.

Cordialmente,



DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



10:43am

PROPOSICIÓN 6

Modifíquese el artículo 76 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

[...]

Artículo 76. Ruta de Empleabilidad: El Ministerio del Trabajo a través de la Unidad de Servicio Público fomentará un programa para la promoción de la empleabilidad a través del cual se creen los servicios de gestión y colocación de empleo específicos para aquellas personas que culminen, aprueben y se titulen o certifiquen en programas de cualificación del Ministerio de Educación y el Ministerio del Trabajo, para fortalecer la transición de los procesos educativos al sistema laboral.

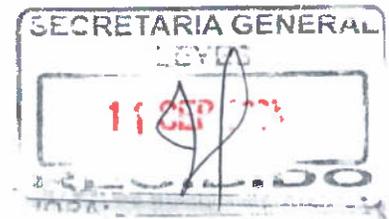
Este programa será socializado en la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, y ante dicho espacio se presentará un informe anual sobre el cumplimiento de metas y medición de impacto.

Parágrafo. Mediante el programa para la promoción de la empleabilidad se tendrán en cuenta los enfoques de género, intersectorialidad, territorialidad e inclusión de población étnica y de las personas con discapacidad. Los servicios de empleabilidad incluyen programas de colocación y reubicación del adulto mayor trabajador.

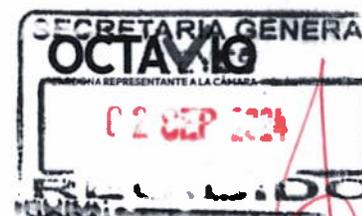
Cordialmente,



DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde



10:43am



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 41 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 41: Las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, entrenador y entrenadora profesional. 2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de 	<p>Artículo 41: Las y los deportistas, <u>directores técnicos</u>, entrenadores y entrenadoras profesionales, nacionales o extranjeros, que presten sus servicios al deporte profesional bajo la subordinación de clubes profesionales y organizaciones con o sin ánimo de lucro, deberán ser vinculados y vinculadas por éstas mediante contrato de trabajo especial, que se caracteriza por:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las condiciones específicas de cada modalidad deportiva, de conformidad con la labor de cada deportista, <u>director técnico</u>, entrenador y entrenadora profesional. 2. La duración del contrato será mínimo desde la fecha de inscripción hasta el final de la temporada. 3. Podrán pactarse cláusulas de exclusividad. 4. Las cláusulas de terminación de mutuo acuerdo, no podrán menoscabar los derechos de las y los deportistas, <u>directores técnicos</u>, entrenadores y entrenadoras profesionales. 5. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de adquisición, obtención, negociación y porcentajes de los Derechos Deportivos (Derechos Federativos y Económicos). 6. Establecimiento de cláusulas donde se especifica las condiciones de tiempo, modo y lugar en cuanto a la cesión del contrato de

trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

trabajo deportivo.

7. Podrán establecerse, entre las partes, cláusulas de uso y autorización de derechos de imagen.

8. Establecimiento de cláusulas de cumplimiento de la normatividad federativa deportiva general, en materia disciplinaria y en especial la normatividad antidopaje conforme a la Ley 2084 de 2021 y las normas que modifiquen, complementen o adicionen, siempre que no sea contraria a la normatividad laboral y constitucional.

Parágrafo 1. Toda duda en el contrato se resolverá a favor del deportista, **director técnico,** entrenador y entrenadora profesional.

Parágrafo 2. El presente artículo no aplicará a **directores técnicos o** entrenadores profesionales que presten sus servicios en calidad de independientes o autónomos, sin perjuicio del respeto al principio de primacía de la realidad sobre las formas, consagrado en el artículo 23 del presente Código.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 43 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: V, AIC, 1202

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado, para una o varias actuaciones, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel. A falta de estipulación expresa la relación de trabajo será por tiempo indefinido.</p> <p>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p>	<p>Artículo 43. Contrato de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura. El contrato de trabajo de los artistas <u>que prestan sus servicios a un empleador o empresario de manera habitual o permanente</u>, deberá constar por escrito y en él se expresarán todas las condiciones pertinentes a la relación de trabajo, especialmente su objeto, duración y la retribución acordada con expresión de los distintos conceptos que lo integran.</p> <p>Este contrato podrá pactarse por tiempo determinado <u>o a término indefinido</u>.</p> <p><u>Cuando se trate de para una o varias actuaciones, que se cumplan en un término inferior a un mes, las partes podrán acordar que la relación no sea de carácter laboral, si no de carácter comercial, por una temporada o por el tiempo que la obra permanezca en cartel.</u> A falta de estipulación expresa, <u>se entenderá que la relación es de carácter laboral la relación de trabajo y</u> será por tiempo indefinido.</p> <p>El salario del artista será el determinado en el contrato y en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos establecidos en la ley, convenciones colectivas o laudos arbitrales.</p>

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

LIBRARY
1910
1000

1910

1910

1910

1910

1910

1910

1910

1910

ART 45 (-)

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de eliminación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 45° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara **Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia**

~~Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:~~

~~ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.~~

- ~~1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.~~
- ~~2. Las personas naturales o jurídicas que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios, serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades normales de su empresa o negocio. Solidaridad que no obsta para que el beneficiario estipule con el contratista las garantías del caso o para que repita contra él lo pagado a esos trabajadores~~

Atentamente,

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024

RECIBIDO
H. J. Suárez
12:59 p

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN

Motivación

Este artículo exige además a un contratista, actual trabajador independiente, que para brindar sus servicios debe formalizarse constituyéndose en una empresa: "...tener su propia organización empresarial especializada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas" (Art. 48), lo cual incrementa los costos ocasionando una barrera para la flexibilidad laboral tan necesaria en un país con un perfil de informalidad laboral elevado (según datos del DANE, en 2022 cerró en 58%).

Es esencial considerar los costos asociados con la creación de una empresa en Colombia. Estos costos abarcan derechos de matrícula mercantil, renovación de matrícula mercantil, impuestos empresariales, carga tributaria anual y asesoría legal para la definición de estatutos, entre otros aspectos.

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

➔ Modifíquese el **artículo 45**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”. El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 45: Contratistas y Subcontratistas. Modifíquese el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 34. CONTRATISTAS Y SUBCONTRATISTAS.

1. Son contratistas y subcontratistas, personas naturales o jurídicas quienes contraten en beneficio de terceros, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva. En consecuencia, para ser considerados verdaderos empleadores y no simples intermediarios, los contratistas y subcontratistas, individualmente considerados, deberán tener su propia organización empresarial especializada y/o experiencia cualificada en el servicio o producto contratado, la que deberán acreditar suficientemente en caso de exigírsele por parte de las autoridades judiciales y administrativas.

2. Se prohíbe a las personas naturales o jurídicas contratar o subcontratar la realización de obras o servicios propios de su actividad misional permanente, a menos que se trate de labores extrañas a las actividades misionales permanentes de su empresa o negocio, en todo caso serán solidariamente responsables con el contratista por el valor de los salarios y de las prestaciones e indemnizaciones a que tengan derecho los trabajadores cuando se incumpla lo dispuesto en el presente artículo. Los contratistas y subcontratistas que incurran en la prohibición mencionada en este artículo se les impondrán, a través de las Direcciones Territoriales del Ministerio del Trabajo, sanciones consistentes en multas hasta de cinco mil (5.000) SMMLV de acuerdo al número de trabajadores.

Parágrafo. Actividad misional permanente. Se entienden como actividades misionales permanentes aquellas directamente relacionadas con la producción de los bienes o servicios característicos de la empresa, es decir las que son esenciales, inherentes, consustanciales o sin cuya ejecución se afectaría la producción de los bienes o servicios característicos del beneficiario.



EXPOSICION DE MOTIVOS

Como está redactado el artículo la única consecuencia que se presenta cuando se da la tercerización con carácter de intermediación (aquella en la que la empresa subcontrata la prestación de sus servicios de personal habituales con otra empresa solo con el fin de precarizar derechos laborales), es que la misma responderá solidariamente por los derechos de esos trabajadores como verdadero empleador, sin embargo es una situación que debe prohibirse con claridad en el ordenamiento jurídico para que la figura correcta, con causales bajo la cual se pueden contratar trabajadores de otra empresa aun siendo para desarrollar actividades de su objeto social sea mediante las empresas de servicios temporales con las causales taxativas que contempla el código, lo que eliminaría la gran posibilidad de inestabilidad laboral, precarización e incumplimiento de derechos laborales que se presenta con la simple intermediación disfrazada de tercerización, que ocurre con trabajadores que prestan el servicio para un gran empleador, que este empleador los necesita para desarrollar su objeto social, pero que al momento de reclamar sus derechos deben hacerlo hacia un tercero que no cuenta con la capacidad, ni el patrimonio para cumplirlos.

-El Decreto 583 de 2016 establece criterios orientadores por parte del ministerio del trabajo para sancionar a las empresas cuando utilizan la figura de la tercerización para desconocer los derechos legales y constitucionales de los trabajadores. Sin embargo, el gran problema ha sido la inspección y vigilancia que no es eficiente en el país por parte de la entidad, resulta necesario establecer con claridad la prohibición en una ley como se plantea vía proposición.



WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander



Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 46 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 46: Empresas de Servicios temporales Adiciónese cuatro parágrafos al artículo 77 de la Ley 50 de 1990, así:

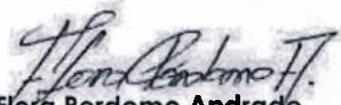
Parágrafo 1. ~~Las empresas usuarias no podrán celebrar contratos comerciales con las empresas de servicios temporales para desarrollar situaciones diferentes a las establecidas en el presente artículo. Si vencido el plazo estipulado en los numerales 1, 2 y 3 de este artículo, la causa originaria del servicio específico en desarrollo de ese contrato, subsiste en la empresa usuaria, ésta no podrá prorrogar el contrato ni celebrar uno nuevo con la misma o con diferente Empresa de Servicios Temporales para la prestación de dicho servicio.~~

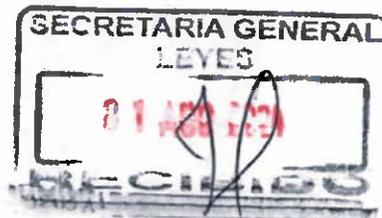
Parágrafo 2. Si se transgreden los límites establecidos en el presente artículo, en los términos del parágrafo 1, se tendrá a la empresa usuaria como verdadera empleadora de los trabajadores en misión y a la empresa de servicios temporales como una simple intermediaria.

Parágrafo 3. En el evento de que la empresa de servicios temporales trasgreda esta norma, afectando de manera grave los derechos de los y las trabajadoras, podrá ser sancionada con la revocatoria de la licencia de funcionamiento de la que trata el artículo 82 de la Ley 50 de 1990.

Parágrafo 4. En el contrato con el trabajador en misión, se debe especificar la causa que dio lugar a su vinculación, en desarrollo de la relación comercial entre la empresa usuaria y la empresa de servicios temporales.

Atentamente,


Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



10:20



**FLORITA
PERDOMO
CÁMARA - HUILA**

Justificación

El sector temporal en 2022 genera aproximadamente 438.336 empleos, en los cuales la población con mayor presencia son: jóvenes, madres cabeza de familia, personas con rangos de edad entre los 38 y 52 años; lo cual, para el año indicado, aportó más de \$10 billones al territorio.

Limitar el rango de acción de este sector, no solo implicaría una pérdida sustancial para el sector, sino también generaría una reducción masiva empleos y por ende, un golpe para el economía.

Si bien, entendemos la necesidad de regular el sector y proteger a los trabajadores, no consideramos necesario limitar la posibilidad de que las empresas realicen prorrogas y/o nuevos contratos con las empresas principales mientras se mantenga necesidad.





Piedad **CORREAL** Rubiano
 REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

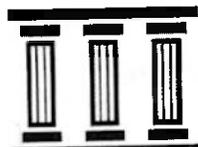
Modifíquese el artículo 47 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador. **Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.**

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
 Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Art 47

Bogotá, D. C., 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAÚL SALAMANCA TORRES
Presidente Cámara de Representantes

Asunto: **Proposición de modificación**

Respetado,

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5ta de 1992 y normas concordantes, se presenta ante la Plenaria de la Cámara de Representantes, proposición de eliminación al artículo 47° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara ***Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia***

Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas ~~mayores de la~~ **tercera edad**, hijos e hijas menores de edad ~~cinco años~~, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa ~~certificación~~ **acreditación** de su calidad de cuidador.

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo.

Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

Elimínese los apartes tachados y adiciónese los apartes subrayados y en negrilla.

Atentamente,



JORGE MÉNDEZ HERNÁNDEZ

SECRETARIA GENERAL
LEYES
02 SEP 2024
Haberdy Suárez

Representante a la Cámara, Archipiélago de San Andrés,
Providencia y Santa Catalina
Partido Cambio Radical

MÉNDEZ
EMPECEMOS LA TRANSFORMACIÓN



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Cúcuta y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 47 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes:
 1. 2024
 1. 2024

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e</p>	<p>Artículo 47: Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.</p> <p>El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y éste estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, caso en el cual de</p>

indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma.

ser aceptada aceptándola deberá indicar e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación **y comprobantes correspondientes** que impiden la aceptación de la misma.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal



**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA

Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 47, el cual quedará así:

Artículo 47. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.

3

El trabajador o trabajadora podrá solicitar y proponer el acuerdo para la distribución de la jornada flexible o la modalidad de trabajo a desarrollar, proponiendo la distribución de los tiempos de trabajo y descanso, y deberá acreditar la responsabilidad de cuidado a su cargo. Esta solicitud deberá ser evaluada por el empleador y este estará obligado a otorgar una respuesta en un término máximo de quince (15) días hábiles, aceptándola e indicando el proceso de implementación a seguir, proponiendo una distribución nueva y organizando lo pertinente para acordar e implementar esta opción, o negándola con la justificación y comprobantes correspondientes que impiden la aceptación de la misma

El Ministerio del Trabajo reglamentará lo relacionado con la propuesta, aceptación, negación o falta de respuesta por parte del empleador, así como la capacitación respecto de la garantía contenida en este artículo en un término no superior a seis (6) meses, contados a partir de la sanción de la presente Ley.



3:24R

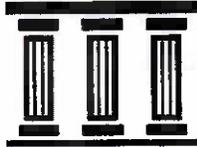
Justificación:

Teniendo en cuenta que no se establece una consecuencia en el evento en que el empleador no brinde respuesta respecto de la propuesta de la jornada flexible, es necesario dar claridad de la consecuencia jurídica de no brindar respuesta, mecanismos de protección y demás situaciones que puedan afectar el cumplimiento de esta garantía.

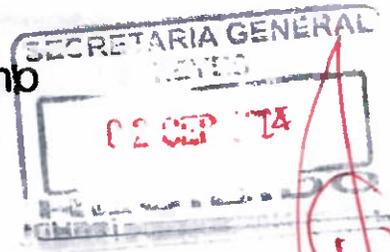
Cordialmente,



JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AIC', and '12/02'.

PROPOSICIÓN.

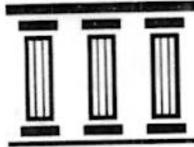
Modifíquese el artículo 48 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, entre las cuales se encuentra el trabajo a domicilio y el teletrabajo, sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado." Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



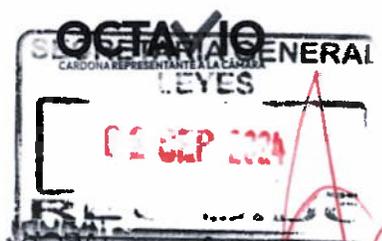
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 48 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia—sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.”</p>	<p>Artículo 48. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7 de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 7. FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO LABORAL. Cuando el cuidador o cuidadora de un familiar con discapacidad tenga también la calidad de trabajador o trabajadora y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de la calidad de cuidador o cuidadora, a la flexibilidad horaria <u>o la prestación del servicio</u> mediante las diferentes modalidades de trabajo a distancia, <u>siempre que el tipo de trabajo lo permita, y</u> sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, con el fin de realizar sus actividades de cuidado o asistencia personal no remunerado.”</p>

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
 Representante a la Cámara por Caldas
 Partido Liberal



OCTAVIO
CARDONA REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 49 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten red marks: a checkmark, 'A.S.', and '2024'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)</p> <p>“PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas, en 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar</p>	<p>Artículo 49. Licencia de Paternidad Modifíquese el párrafo 2 del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN DEL RECIÉN NACIDO (...)</p> <p>“PARÁGRAFO. La licencia de paternidad en Colombia aumentará de manera progresiva hasta llegar a seis (6) semanas en el 2026, así: en el 2024 subirá a tres (3) semanas en a partir del 2025 llegará a cuatro (4) semanas y en 2026 llegará a seis (6) semanas.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad estará a cargo de la EPS o entidad que determine la Ley de Seguridad Social, o el Gobierno nacional, y será reconocida por el nacimiento o adopción de hijas e hijos.</p> <p>Los soportes válidos para el otorgamiento de la licencia remunerada de paternidad son el Registro Civil de Nacimiento, el Registro civil del menor entregado en adopción o acta de entrega del menor de edad por parte del ICBF o institución autorizada para ello, según sea el caso, los cuales deberán presentarse a la EPS o la entidad que haga sus veces a más tardar</p>



dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento o adopción del menor.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses”.

La licencia remunerada de paternidad será reconocida proporcionalmente a las semanas cotizadas por el padre durante el periodo de gestación, y en los casos de adopción un periodo no inferior a nueve (9) meses”.

Cordialmente,

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Julio Luis Cortés Ochoa

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Alcides Eugenia Lopez

[Handwritten signature]

Olga Beatriz Rojas

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 50 del Proyecto de Ley que Modifica el artículo 236A del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 50. Licencia de maternidad y paternidad en parejas adoptantes del mismo sexo. Adiciónese el artículo 236A al Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 236A. En el caso de parejas adoptantes del mismo sexo, **ambos integrantes decidirán**, de manera irrevocable y por una sola vez, **cuál de ellos** disfrutará de la licencia de maternidad y cuál de la licencia de paternidad, bajo las mismas condiciones establecidas para las familias heteroparentales adoptantes.

Deberá informar al empleador dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la formalización.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

Se ajusta para incluir un plazo de 5 días hábiles, contados a partir de la formalización de la adopción, dentro del cual la pareja adoptante deberá informar al empleador sobre quién asumirá la licencia de maternidad y quién la de paternidad.

Este plazo permite al empleador organizar los procesos internos relacionados con las licencias, asegurando que se respeten los derechos laborales de ambas partes sin generar incertidumbre en la gestión de las ausencias laborales.



Art 51.



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 51 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes: A circle around '51', a checkmark, and 'AIC' with an arrow pointing to the table.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas</p>	<p>Artículo 51. Obligaciones especiales del empleador. Adiciónese los numerales 13, 14, 15 y 16 al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, así:</p> <p>13. Implementar ajustes razonables para garantizar el goce y ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, para la remoción de barreras actitudinales, comunicativas y físicas de conformidad con lo previsto en el numeral 5 del artículo 2 de la Ley 1618 de 2013 y las demás normas que la modifiquen o complementen. El empleador realizará los ajustes razonables que se requieran por cada trabajador en el lugar de trabajo, con el fin de que las personas con discapacidad puedan acceder, desarrollar y mantener su trabajo.</p> <p>14. Implementar acciones guiadas por la Unidad del Servicio Público de Empleo, en un término de doce (12) meses, para eliminar cualquier tipo de barrera de acceso o permanencia, e incentivar y propiciar la colocación sin ningún tipo de discriminación, especialmente de mujeres, jóvenes, migrantes, víctimas del conflicto, y procedentes de municipios con Programas de Desarrollo con Enfoque Territorial -PDET y Zonas Más Afectadas</p>



por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes de alejamiento del lugar de trabajo expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con

por el Conflicto Armado -ZOMAC, o los que los modifiquen o complementen, personas LGBTIQ+, comunidades étnicas, víctimas del conflicto armado, entre otros grupos en condición de vulnerabilidad.

15. Atender con debida diligencia y en la medida de sus posibilidades las órdenes ~~de alejamiento del lugar de trabajo~~ expedidas por autoridades competentes a favor de personas víctimas de violencias basadas en género y en contra del presunto perpetrador.

16. Otorgar en la medida de sus posibilidades el derecho preferente de reubicación en la empresa a las mujeres trabajadoras que sean víctimas de violencia de pareja, de violencia intrafamiliar y tentativa de feminicidio comprobada, sin desmejorar sus condiciones, y garantizar la protección de su vida e integridad.

17. Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos un (1) trabajador con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, por cada 100 trabajadores, en relación con el total de sus trabajadores de carácter permanente. Esta obligación no impide que las empresas puedan de manera voluntaria contratar en un mayor porcentaje al indicado. Las personas con discapacidad deberán contar con la certificación de discapacidad señaladas en las normas que para tal fin dispone el Ministerio de Salud y Protección Social.

El empleador deberá reportar los contratos de trabajo celebrados con



personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico del Ministerio del Trabajo, quien llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información. La fiscalización del cumplimiento de lo dispuesto en este artículo corresponderá al Ministerio del Trabajo.

El incumplimiento de esta obligación dará origen a las sanciones que corresponda en cabeza de las autoridades de inspección, vigilancia y control laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley 1610 de 2013 y las normas que la modifiquen o complementen”.

Parágrafo: En aquellos cargos y sectores de la economía dónde no sea posible contratar personas en estado de discapacidad o invalidez, deberá informarse dicha situación al Ministerio del Trabajo.

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
 Representante a la Cámara por Caldas
 Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



Handwritten notes in red ink: a checkmark, a circle around the stamp, and the text "AIC 248".

En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 52, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

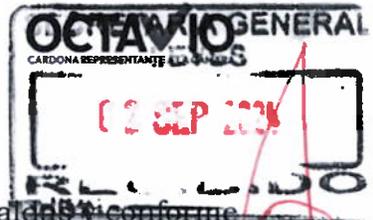
Artículo 52. Programa de convenios laborales para las víctimas del conflicto armado.

El Gobierno nacional en cabeza del Ministerio del Interior o quién haga sus veces en articulación con la Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas -UARIV, creará e implementará el Programa de Convenios Laborales para las Víctimas del Conflicto Armado con las diferentes unidades contratantes del estado dentro de los doce (12) meses posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 53 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

F
V
A
20/

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</p>	<p>Artículo 53: Lineamientos de Política Pública de Trabajo Digno y Decente para la transición justa y el Empleo verde y azul. El Ministerio de Trabajo fijará dentro de la Política Pública Nacional de Trabajo Digno y Decente, los lineamientos para la creación de empleo verde, azul y la transición justa con enfoque territorial, étnico y de género, destinada al fomento de empleos que contribuyan a la justicia social, el trabajo decente y la erradicación de la pobreza para hacer frente al cambio medioambiental y climático, tanto en los sectores tradicionales como la manufactura, la construcción o en nuevos sectores emergentes como las energías renovables y la eficiencia energética.</p> <p>La Política Pública deberá contener los componentes básicos para la implementación y entrada en funcionamiento del empleo verde y empleo azul, como parte fundamental en la creación de trabajo decente, promoción del diálogo social efectivo, promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la equidad, prestando especial atención a los pueblos indígenas y comunidades étnicas, y otros grupos en situación de vulnerabilidad.</p> <p>Por empleo verde se entiende el</p>

conjunto de acciones que tiene por propósito la preservación del medio ambiente y las gestiones laborales de desarrollo sostenible.

Por empleo azul se entiende las gestiones laborales que tienen por propósito la sostenibilidad de los espacios marinos.

Cordialmente,



JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 56 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

1
✓
AIC
429

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>1. Teletrabajo. Es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p>a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y teletrabajadoras pueden</p>	<p>Artículo 56. Modalidades de Teletrabajo. Modifíquese el artículo 2 de la Ley 1221 de 2008, el cual quedará así:</p> <p>“ARTÍCULO 2°. Definiciones. Para la aplicación de la presente Ley se tendrán las siguientes definiciones:</p> <p>1. Teletrabajo. Es una modalidad forma de organización laboral que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC - para el contacto entre el trabajador y empleador, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora en un sitio específico de trabajo.</p> <p>El teletrabajo puede revestir una de las siguientes formas:</p> <p>a. Teletrabajo autónomo: es aquel donde los teletrabajadores y</p>



escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

- b. Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o teletrabajadora tener la

teletrabajadoras pueden escoger un lugar para trabajar (puede ser su domicilio u otro, fuera de la sede física en que se ubica el empleador) para ejercer su actividad a distancia, de manera permanente, y sólo acudirán a las instalaciones en algunas ocasiones cuando el empleador lo requiera.

- b. Teletrabajo móvil:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras no tienen un lugar de trabajo establecido.
- c. Teletrabajo híbrido:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran alternativamente, de manera presencial y virtual en la jornada laboral semanal, y que requiere de una flexibilidad organizacional y a la vez de la responsabilidad, confianza, control, disciplina y orientación a resultados por parte del teletrabajador y de su empleador.
- d. Teletrabajo transnacional:** es aquel en donde los teletrabajadores y teletrabajadoras laboran desde otro país, siendo responsabilidad del teletrabajador o

situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. El Sistema de Seguridad Social Colombiano estará a cargo de las prestaciones económicas.

- 2. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

teletrabajadora tener la situación migratoria regular, cuando aplique, y responsabilidad del empleador contar con un seguro que cubra al menos las prestaciones asistenciales en salud en caso de accidente o enfermedad. ~~El Sistema de Seguridad Social Colombiano~~ estará a cargo de las prestaciones económicas. El empleador estará a cargo de las prestaciones económicas lo cual lo hará a través de el Sistema de Seguridad Social Colombiano.

- 2. Teletrabajador.** Persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios”.

Cordialmente,



JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

DET 57



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 57 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

1
V
AE
1
2024

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración".</p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>	<p>Artículo 57. Auxilio de Conectividad. Por medio del cual se adiciona un artículo a la Ley 1221 de 2008.</p> <p>Auxilio de Conectividad en Reemplazo del Auxilio de Transporte. El empleador deberá otorgar el reconocimiento de un auxilio de conectividad para teletrabajadores y teletrabajadoras que devenguen menos de dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes, en reemplazo del auxilio de transporte. En todo caso, los teletrabajadores y teletrabajadoras, solo tendrán derecho a recibir uno de estos auxilios, independientemente de la modalidad de teletrabajo otorgado. Para el caso de teletrabajadores que devenguen más de dos (2) SMLMV, podrán de mutuo acuerdo con el empleador, fijar el costo del auxilio mensual que compensará los costos de conectividad o su exoneración".</p> <p>El auxilio de conectividad no es constitutivo de salario, sin embargo, el auxilio de conectividad será base de liquidación de prestaciones sociales para aquellos trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.</p>

Cordialmente

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

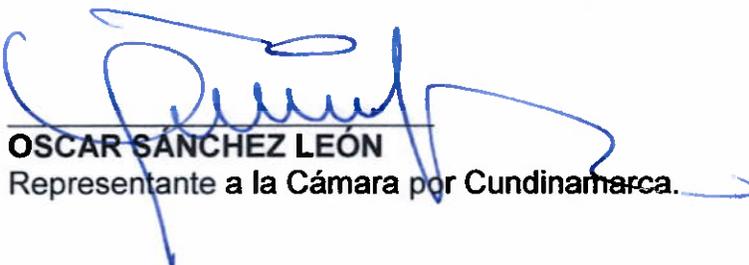
Modifíquese el artículo 59, del Proyecto de Ley, El cual quedará de la siguiente manera:

Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia.

Las empresas podrán **facilitar la conversión de** puestos de trabajo presenciales **hacia diversas** modalidades de trabajo a distancia, **promoviendo así la adaptación a nuevas dinámicas laborales.**

Para apoyar esta transición, accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.



Art 59

Bogotá, Septiembre de 2024

PROPOSICIÓN

➔ Modifíquese el **artículo 59**, del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia". El cual quedará de la siguiente manera:

"Artículo 59. Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Las empresas podrán promover la transición de puestos de trabajo presenciales a la implementación de diferentes modalidades de trabajo a distancia en los territorios que cuenten conectividad de internet y accederán a los incentivos reglamentados por el Gobierno nacional dentro del año siguiente a la aprobación de la presente Ley, para tal fin."

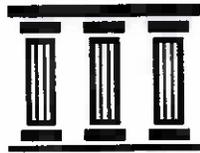
EXPOSICION DE MOTIVOS

A pesar que se cambió la expresión deberán por podrán para eliminar la obligatoriedad para segundo debate, y aun cuando resulta necesario avanzar en la implementación en el país del trabajo a distancia, lo que además ha arrojado resultados positivos después de la pandemia donde se realizó su implementación agilizando sectores como el judicial, resulta importante proteger que esa transición no impida el acceso al empleo de las personas que viven en zonas rurales donde no hay conectividad en el país, situación que debería comenzar a cubrirse de manera integral, Según el ministerio TIC, "La brecha de conectividad en Colombia es muy profunda. El 40% de la población no tiene acceso a internet". Además, añadió: "En las zonas rurales y periféricas la situación es mucho peor, solo el 28% de los habitantes tiene conexión".

WILMER YESID GUERRERO AVENDAÑO

Representante a la Cámara por Norte de Santander

ART 60



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, the word 'TRABAJE', and the number '1249' with a checkmark.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 60 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 60: Protección laboral ante la automatización de actividades. En procesos de automatización que puedan implicar la terminación de puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras que ocupan los cargos que podrían ser afectados o reemplazados en un proceso de automatización, tienen derecho a:

- 1) Ser informados sobre el proceso de automatización, con una antelación no inferior a seis (6) meses previos a la fecha en que se prevé la aplicación del proceso de automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de antelación.
- 2) Participar en planes de reconversión laboral y capacitación en nuevas formas de trabajo, al menos durante los seis (6) meses anteriores a la aplicación de la automatización. No obstante, cuando se trate de un proceso de automatización que impacte diez (10) o menos empleos no será obligatorio este término de seis (6) meses y podrá realizarse en cualquier tiempo.
- 3) Ser integrados de manera prioritaria en una ruta de capacitación y reubicación laboral al interior de la empresa en los puestos de trabajo habilitados en el marco de los procesos de automatización. **Siempre y cuando la empresa cuente con la disponibilidad de reubicación laboral.**
- 4) En caso de no ser procedente la reubicación laboral conforme la ruta prevista en el numeral 3, tendrán derecho al reconocimiento de la indemnización de ley por despido sin justa causa, así como integrar una lista de trabajadores que tendrán derecho a ser contratados de manera preferente por la empresa dentro del año siguiente a su retiro, siempre y cuando cumplan con el perfil requerido y el cargo se encuentre vacante.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

5) La persona que sea retirada de su empleo con ocasión a un proceso de automatización ingresará a la ruta de empleabilidad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.

Parágrafo 1. El Ministerio del Trabajo integrará al mecanismo de protección al cesante, el seguro de desempleo por automatización y una forma de continuidad en la cotización de la seguridad social del trabajador afectado por este proceso.

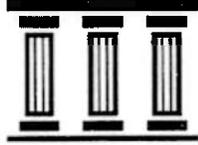
Parágrafo 2. El empleador deberá solicitar autorización al Ministerio del Trabajo cuando se trate de despidos colectivos, de conformidad con la normatividad vigente.

Parágrafo 3: En las empresas donde exista organización sindical, se socializará con estos de manera previa el plan de automatización previsto y la ruta para la protección del empleo y derechos laborales, permitiendo que presenten observaciones al respecto.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano DEL 60
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Existen actividades laborales que no permiten el trabajo remoto y requieren exclusivamente la presencia del trabajador, como atención al público, actividades agrícolas, entre otros.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



2. K.

PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No _____

Elimínese del artículo 62° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, modificadorio del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente literal:

Handwritten red notes: a circle with a checkmark, 'ASO', and '5/17/21'.

"K. Denigrar de los sindicatos y difundir informaciones difamatorias de los mismos, entre sus afiliados, entre los trabajadores de las empresas y ante la comunidad en general".

Handwritten signature: J. P. P. S. L. C.

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No. _____

Se propone eliminar la conducta contenida en el literal k) bajo el entendido que puede prestarse a confusión por su elevada carga de subjetividad que puede, incluso, inducir consecuencias penales para los empleadores puesto que ante cualquier afirmación que pueda entenderse como "denigrar" se pondría en marcha la actividad de la fiscalía.

En efecto, teniendo en cuenta que en el artículo 200 del Código Penal se sanciona con multa a quien "(...) impida o perturbe una reunion licita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunion o asociación legitimas (...)", la conducta de "denigrar" conduciría a una investigación de la fiscalía, desgastando al organo investigador, en asuntos internos de la relación entre empleadores y trabajadores.

DET 62



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No _____

Elimínese el literal C incluido en el artículo 62° del Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, que subroga el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

"C. Las organizaciones de trabajadores tienen el derecho a conocer la situación social y económica de la empresa, grupos de empresas que esté relacionada directamente con los empleados afiliados a la organización sindical".

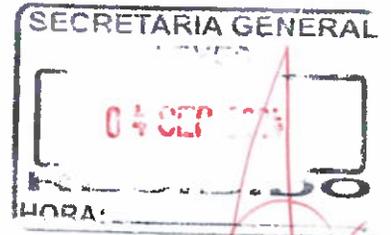
ALC
5/17

J. J. Tor... [Handwritten signature]

JUSTIFICACIÓN DE LA PROPOSICIÓN MODIFICATORIA No. _____

La posibilidad de permitir a las organizaciones de trabajadores conocer la situación social y económica de la empresa o grupos de empresas resulta en extremo amplia, máxime si se tiene en cuenta que, de aprobarse, la negación por parte del empresario implicaría la comisión del delito de "Violación de los derechos de reunión y asociación" previsto en el artículo 200 del Código Penal.

Por otra parte, el artículo 15° de la Constitución Política de Colombia dispone: "Para efectos tributarios o judiciales y para los casos de inspección, vigilancia e intervención del Estado podrá exigirse la presentación de libros de contabilidad y demás documentos privados, en los términos que señale la ley".



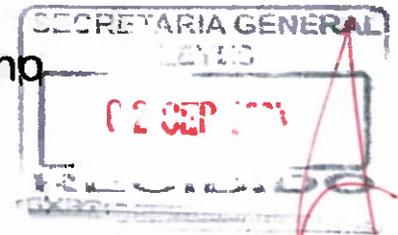
PROPOSICIÓN

Elimínese el Artículo 63 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C “Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia”

[Handwritten signature]



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AJ', and '12 AG' with a vertical line and arrow pointing downwards.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 63 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 63. Procedimiento judicial sumario de protección de los derechos sindicales.

1. Los trabajadores y las organizaciones de trabajadores podrán acudir ante el juez del trabajo del lugar en el que ocurrieron los hechos, a fin de obtener protección judicial frente a presuntas conductas antisindicales, para lo cual se seguirá el siguiente procedimiento:

2. En la demanda, los trabajadores u organizaciones de trabajadores que aleguen ser víctimas de conductas antisindicales deberán indicar lo que pretenden, los hechos que sirven de fundamento a sus pretensiones, la identificación del empleador y/o personas acusadas de tales conductas y la dirección electrónica o canal digital de su notificación o en su defecto el lugar de su domicilio, y las pruebas que pretenden hacer valer. La demanda presentada deberá cumplir con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 25 del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social.

Recibida la demanda, el juez, a más tardar ~~el día siguiente~~, **dentro de los ocho (8) días siguientes** ordenará correr traslado de ella a las personas acusadas de conductas antisindicales, mediante providencia que se notificará personalmente.

El o los demandados, a partir de la notificación, disponen de un término de ~~cinco~~ **diez (10)** días hábiles para contestar la demanda, presentar y solicitar la práctica de las pruebas que consideren pertinentes.

Vencido el término anterior, el juez citará audiencia que se llevará a cabo a más tardar dentro de los ~~tres~~ **(3) veinte (20)** días hábiles siguientes a la fecha en que se

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

profiera el auto que admite la contestación de la demanda. En la audiencia se agotará la etapa de conciliación, decisión de excepciones previas, saneamiento y fijación del litigio, se decretarán y practicarán las pruebas solicitadas y las que el juzgador considere pertinentes para el esclarecimiento de los hechos, se escucharán alegatos y se proferirá la sentencia que en derecho corresponda, sin que por ningún motivo pueda transcurrir más de ~~cinco (5)~~ treinta (30) días entre el vencimiento del término del traslado para contestar la demanda y la sentencia que ponga fin a dicha instancia.

La decisión del juez será apelable, en el efecto suspensivo, ante el respectivo Tribunal Superior del Distrito Judicial, el cual deberá decidir de plano dentro de los ~~cinco (5)~~ cuarenta y cinco (45) días siguientes a la fecha en que reciba el expediente, sin perjuicio de la práctica de alguna prueba que se considere indispensable para no violar algún derecho fundamental, caso en el cual, dicho término podrá prorrogarse hasta por cinco (5) días más. Contra la decisión del Tribunal no cabe ningún recurso.

Parágrafo. Los jueces que conozcan de este procedimiento sumario disponen de facultades para proteger los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y de sus organizaciones. En consecuencia, podrán adoptar cualquier medida que consideren pertinente para su efectiva protección; además ~~deberán~~ podrán imponer una multa entre 1 y 100 smlmv a las personas naturales que realicen, promuevan o instiguen tales conductas, previo agotamiento de la investigación y las pruebas que demuestren su responsabilidad, sin perjuicio de las sanciones que podrá imponer el Ministerio del Trabajo al empleador que incurra en conductas antisindicales y de las penales o disciplinarias a que haya lugar.


PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano ART 63
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

No se pueden poner términos más cortos a los de las acciones de tutela, puesto que dichas acciones son en defensa de los derechos fundamentales, por ellos se cambian los términos, sumado a ello, no se puede someter al empleador a múltiples sanciones como se pretende en el parágrafo del presente artículo.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



PROPOSICIÓN MODIFICATORIA

En mi condición de Representante a la Cámara por el Departamento de Caldas y conforme a lo establecido en los artículos 112 y subsiguientes de la Ley 5 de 1992, propongo a la Honorable Plenaria de la Cámara de Representantes, someter a consideración la siguiente proposición, **con el fin de modificar el artículo 64 del proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de ley 192 de 2023 Cámara y el proyecto de ley 256 de 2023 Cámara** en el siguiente sentido:

Handwritten notes in red ink: a circled '1' with a checkmark, 'AIC', and '22'.

ARTICULO ORIGINAL	ARTICULO PROPUESTO
<p>ARTÍCULO 64. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p>	<p>ARTÍCULO 64. Medida complementaria a los estatutos. Modifíquese el numeral 10 del artículo 362 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:</p> <p>10. Las cuestiones relativas al funcionamiento de la asamblea, tales como sus atribuciones exclusivas, uso de medios tecnológicos, épocas de celebración <u>de</u> reuniones, reglas de representación de los socios, reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.</p>

Cordialmente,

JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

ART 67(-)



Bogotá, septiembre de 2024.

Doctor:
Jaime Raúl salamanca Torres.
Presidente Honorable Cámara de Representantes
Congreso de la República.
Ciudad. -



Handwritten notes: 11V / A10 / 655

Cordial saludo,

Comendidamente me permito presentar proposición modificatoria al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia".

PROPOSICION MODIFICATORIA y ELIMINATORIA

Proposición que busca eliminar el artículo 67 de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C el cuál modifica el artículo 482 del Código sustantivo del Trabajo del Proyecto:

El texto a eliminar es el siguiente:

~~ARTÍCULO 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo el cual quedará así: Artículo 482. PROHIBICIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio. Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta Ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados partícipes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector."~~

Atentamente,

Gerson Lisimaco Montaña Arizala
Representante a la Cámara CITREP-10



JUSTIFICACION:

FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

En Colombia existen tres formas de contratación laboral colectiva, uno de estos es el contrato sindical, que se define en su artículo 482 el Código Sustantivo del Trabajo como el que se celebra con una asociación sindical de trabajadores, con el fin de realizar la prestación de servicios.

En efecto, el decreto 1429 de 2010 establece las reglas para darle vida a los contratos Sindicales, según este decreto, la figura del contrato sindical tiene como finalidad garantizar la participación de los sindicatos en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo. De esta manera, la ley habilita a los sindicatos a celebrar contratos sindicales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra, con autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato con la entidad contratante. Adicionalmente; uno de los objetivos de la ley 1429 del 2010 es la prestación de servicios o la ejecución de obras, bajo la autonomía administrativa e independencia financiera del sindicato o de los sindicatos que lo celebran y en ejercicio de la libertad sindical de los asociados.

LOGROS COLECTIVOS:

Los sindicatos, como una expresión válida de la democracia, son trabajadores organizados que han logrado importantes beneficios, no solo haciendo uso del libre derecho de asociación y contratación colectiva sino, que han elevado el nivel de vida de los trabajadores organizado: 1. Tienen todos los derechos individuales, contemplados en nuestra legislación laboral. 2. Ejercen el libre derecho de asociación y contratación colectiva; firman convenciones colectivas y contratos sindicales. 3. Un alto porcentaje de trabajadores, con el apoyo de gestión por parte de las organizaciones sindicales han logrado el sueño de adquirir su vivienda. 4. Beneficios extralegales: mediante el contrato colectivo los sindicatos han logrado prestaciones extralegales como auxilios y beneficios, alimentación, apoyos para lentes, primas extralegales y beneficios educativos. 5. PERO LO MAS IMPORTANTE, La garantía del pago oportuno de las compensaciones, el pago de la seguridad social integral y todos aquellos compromisos económicos que adquiere el afiliado a fin de conseguir su vivienda.

VENTAJAS Y BENEFICIOS PARA EL TRABAJADOR:

De conformidad a las disposiciones estatutarias y a los regímenes, el trabajador adquiere su calidad de asociado y por lo tanto es codueño del sindicato con todos los deberes, derechos y beneficios allí establecidos.

o La remuneración del servicio prestado a los afiliados será bajo el sistema de compensaciones y se tendrá en cuenta la labor realizada, la especialidad, el rendimiento, la cantidad y su calidad sin desconocer derechos mínimos.

o Gozar de los beneficios de afiliación a la seguridad social de acuerdo a lo establecido en la ley 100 de 1993 y decretos reglamentarios.

o Gozar de los servicios de recreación, educación y auxilios económicos de la caja de



647 67 (1)
2

compensación familiar.

o La posibilidad de prestar servicios a varias empresas que contraten con el sindicato en donde obtendrá diversa capacitación y experiencia.

o Recibir y disfrutar del trabajo y sus compensaciones ordinarias, extraordinarias y demás beneficios económicos y asistenciales.

o Disfrutar de servicios complementarios a través de convenios con empresas e instituciones para créditos, suministro de alimentos y artículos, seguros de vida, exequias, salud, telefonía celular, Planes vacacionales y recreativos, planes de vivienda, Capacitación y Asesoramiento continuo, etc.

o Obtener ingresos iguales o superiores a los que recibe como empleado dependiente.

o Adquirir la capacidad del ahorro y el derecho al crédito a mínimos intereses (gestión de fondo de empleados).

EJEMPLOS DE ORGANIZACIONES SINDICALES QUE CELEBRAN CONTRATOS SINDICALES EN DIFERENTES CIUDADES DEL PAÍS:

1. SINTRACONTEXA Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección de Colombia. Número de afiliados: 1222 personas. Brinda calidad de vida con servicio de alimentación, auxilios por matrimonio, lentes, fallecimiento, compra de vivienda, apoyo para hijos en condición de discapacidad, entre otros.

2. SINTRAEMPAQUES Sindicato de Trabajadores de la Compañía de Empaques. Número de afiliados: 1147 personas.

3. SINTRAINDUPLASCOL Número de afiliados: 115 personas.

4. UNALTRAPEC Unión Nacional de Trabajadores agropecuarios y pecuarios. Sindicato Agroindustrial en el Urabá Antioqueño (Palma de Aceite, Piña, Banano y Ganadería). Unaltrapec, es una organización sindical que aporta estabilidad en sectores como banano, Piña, ganadería y palma de aceite. Número de afiliados: 1200 personas.

5. SINDEBRACOL Sindicato de Estibadores y Braceros de Colombia Turbo-Antioquia. Número de afiliados: 150 personas.

6. UTEN La Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional -UTEN- Subdirectiva Popayán. Número de afiliados: 593 personas.

7. ANDEC Asociación de Enfermeras Certificadas. Número de afiliados: 200 personas.

8. SINTRAMINIOBRAS Sindicato que agrupa a un gran número de trabajadores que reparan la malla vial en la ciudad de Bogotá. Número de afiliados: 600 personas.

9. SINTRAIDUBAR Subdirectiva del Ingenio Risaralda. Número de afiliados: 193 personas.

10. SINTRAGROIN El Sindicato De Trabajadores De La Agroindustria De Puerto Gaitán Meta "SINTRAGROIN" es un sindicato ubicado en el municipio de Puerto Gaitán departamento del Meta que vincula a trabajadores y trabajadoras de la agroindustria de la producción de aceite de palma y sus derivados. Número de afiliados: 200 personas. Y un centenar de personas indirectas.



COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA
Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia



PROPOSICIÓN MODIFICATIVA

Modifíquese el artículo 67, el cual quedará así:

Artículo 67. Prohibición de contratos sindicales con organizaciones sindicales para la prestación de servicios o ejecución de obras. Modifíquese el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

3:247

ARTÍCULO 482. PROHIBICIÓN CELEBRACIÓN DE CONTRATOS SINDICALES CON ORGANIZACIONES SINDICALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS O EJECUCIÓN DE OBRAS. Se prohíbe la celebración de contratos sindicales o cualquier tipo de acuerdo civil o mercantil que tenga por objeto o efecto encomendar a las organizaciones de trabajadores la ejecución de obras, trabajos o la prestación de servicios en favor de terceros a cambio de un precio, que tengan como finalidad la evasión de las obligaciones laborales por medio de fórmulas artificiosas, fraudulentas y que sean constitutivos de prácticas de precarización del empleo.

5

~~Parágrafo transitorio: Los contratos sindicales vigentes al momento de la publicación de esta ley, se mantendrán hasta tanto los afiliados-participes sean beneficiarios de acuerdos de formalización laboral en los términos de la Ley 1610 de 2013, en los cuales además deberá ser parte el sindicato de la empresa contratante o el más representativo del sector.~~

~~Parágrafo Primero: A partir de la vigencia de la presente Ley, las Entidades deberán iniciar el proceso de formalización laboral de que trata la Ley 1610 de 2013, para que los afiliados participes en los contratos sindicales sean vinculados laboralmente a las mismas, teniendo en cuenta la capacidad financiera, operativa y las demás establecidas en la normativa vigente.~~

~~Parágrafo segundo: El Ministerio del Trabajo deberá adelantar actividades de inspección, vigilancia y control y autorizará la suscripción, así como impondrá sanciones para aquellos que incumplan la normatividad laboral, en cuyo caso prohibirá cualquier prórroga y la continuación del mismo cuando el contrato sindical se encuentre en curso.~~



Justificación:

Consideramos que el problema no es la existencia del contrato sindical, como sí lo son aquellos contratos que son utilizados para evadir el cumplimiento de la Ley o se llevan a cabo formulas artificiosas, fraudulentas y que sean constitutivos de prácticas de precarización del empleo.

En este sentido lo que se busca es señalar requisitos al contrato sindical, estableciendo que el Ministerio del Trabajo adelante las actividades relacionadas con la inspección, vigilancia y control, teniendo en cuenta que además cada vez que se suscribe este contrato el mismo es depositado en dicha Entidad.

La prohibición no es la solución, como si señalar con condiciones esenciales para no desnaturalizar o desviar la razón de ser de los contratos, sin dejar de lado la importancia de lograr la formalización laboral.

Cordialmente,

JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal

6



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'A/c', and '12 ag'.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 70 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 70: Prescripción.

Modifíquese el artículo 488 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

"ARTÍCULO 488. REGLA GENERAL. Las acciones correspondientes a los derechos regulados en este código prescriben en tres (3) años, salvo en los casos de prescripciones especiales establecidas en el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social o en el presente estatuto. En el evento en que se reclamen derechos emanados de una relación de trabajo, dicho término se contará desde que la respectiva obligación se hace exigible.

~~Parágrafo: Las acciones para reclamar el derecho al pago de cotizaciones y prestaciones de la seguridad social es imprescriptible."~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



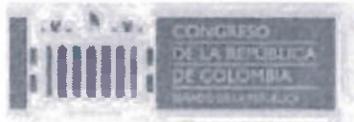
Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Todos los derechos deben tener un término de prescripción, no se puede sostener un derecho por todos los años, razón por la cual debemos ceñirnos a la prescripción de tres años aplicables para todos los casos existentes en derecho laboral.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 - Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



DET 74(-)

FLORITA
PERDOMO
CÁMARA - HUILA

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

PROPOSICIÓN

Elimínese el artículo 74 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

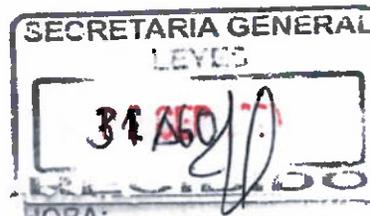
~~Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedara así:~~

~~ARTICULO 186. DURACIÓN.~~

~~3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.~~

Atentamente,

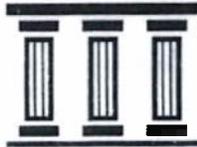

Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



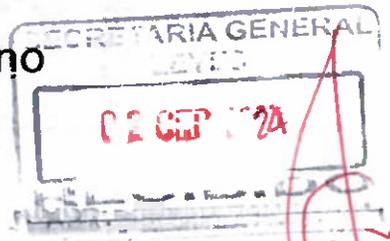
Justificación.

Se acogen las sugerencias de eliminación del sector de la seguridad, quienes afirman verse afectados por la presente disposición al afectar fuertemente los costos en tiempo, disponibilidad de personal y en costos.

10:24m



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a checkmark, 'AIC', and '12 AG'.

PROPOSICIÓN.

Modifíquese el artículo 74 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo 74. Adiciónese un numeral al artículo 186 del código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

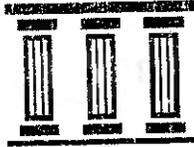
ARTÍCULO 186. DURACIÓN.

- 1. Los trabajadores que hubieren prestado sus servicios durante un año tienen derecho a ~~dieciocho (18)~~ quince (15) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas.
- 2. Los profesionales y ayudantes que trabajan en establecimientos privados dedicados a la lucha contra la tuberculosis, y los ocupados en la aplicación de rayos X, tienen derecho a gozar de quince (15) días de vacaciones remuneradas por cada seis (6) meses de servicios prestados.
- 3. El personal operativo de los servicios de vigilancia y seguridad privada, definidos en el artículo 2 de la Ley 1920 de 2018 o en la que lo modifique, derogue o sustituya, tendrá derecho a dieciocho (18) días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año laborado.

PIEDAD CORREAL RUBIANO,
Representante a la Cámara por el Quindío.



AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

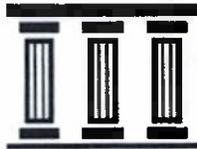
JUSTIFICACIÓN

El tiempo de vacaciones está más que justo según las labores realizadas por los trabajadores, ya que existe diferenciación para las labores más desgastantes, razón por la cual sería aumentar una carga al empleador sin existir argumentos para ello.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co

Art 75(-)



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



PROPOSICIÓN.

Elimínese el artículo 75 del proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

~~Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y vulnerabilidad, conforme a la focalización que establezca el Gobierno Nacional.~~

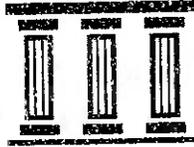
~~Lo anterior sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.~~

~~Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.~~

PIEDAD CORREAL RUBIANO.
Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe eliminar el presente artículo, ya que el mismo se presta para la informalidad y la evasión de las cotizaciones al sistema de salud y seguridad social, razón por la cual, en el momento de adquirir un empleo de manera inmediata debe realizar cambio de régimen y estar como cotizante en el sistema, esto se convertiría en un foco de evasión de cotizaciones tanto por parte del empleador como del empleado.

AQUI VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 58 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4205 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Set 25.

Bogotá D.C 30 de agosto de 2024

6

PROPOSICIÓN

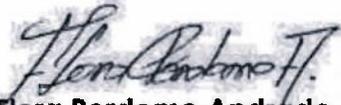
Modifíquese el artículo 75 del Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023C "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedara así:

Artículo 75. Vinculación de trabajadores dependientes en condiciones de vulnerabilidad. Con el fin de fomentar la formalización laboral, las personas que se encuentren vinculadas laboralmente podrán permanecer en el régimen subsidiado de salud por un plazo de 6 3 meses, siempre y cuando pertenezca a la población en pobreza extrema, pobreza moderada y ~~vulnerabilidad~~, conforme a la focalización que establezca el Gobierno nacional.

Lo anterior, sin que ello signifique que no pueda acceder a las prestaciones sociales y económicas del régimen contributivo.

Las cotizaciones para pensión, salud y riesgos laborales seguirán las reglas de la normatividad vigente.

Atentamente,


Flora Perdomo Andrade
Representante a la Cámara
Departamento del Huila



10:24h

Justificación.

Teniendo en cuenta que esta disposición genera una doble afiliación en el sistema de seguridad salud, tanto en el régimen subsidiado como contributivo, se propone reducir el plazo y focalizar la población a aplicar, de forma que solo se aplique a las personas que se encuentren en situación de pobreza extrema y pobreza moderada, puesto que el concepto de "vulnerabilidad", abarca otras situaciones sociales, físicas o psicológicas que no necesariamente requieren de esta disposición.

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

artículo 10° o el que haga sus veces en el Proyecto de Ley, el cual quedara así:

Artículo 78. FORMALIZACIÓN DE LAS MADRES (PADRES) COMUNITARIAS Y SUSTITUTAS:

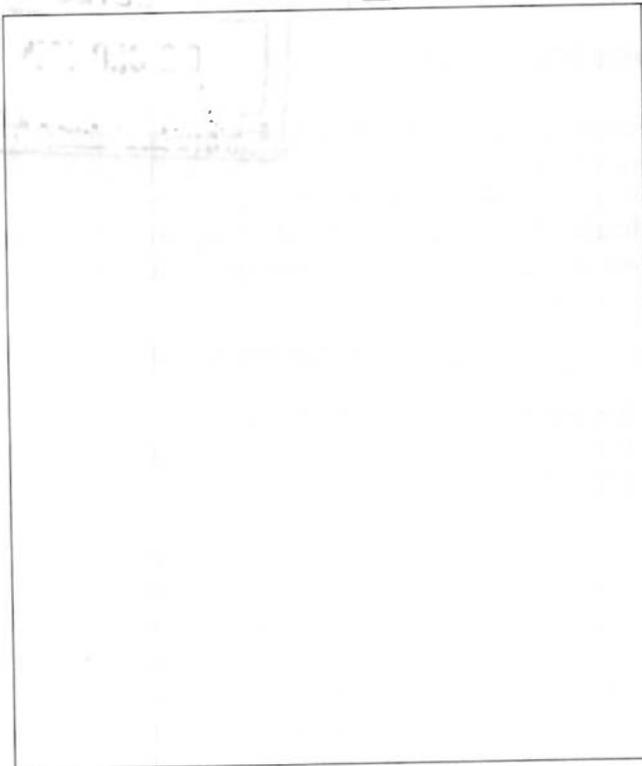
El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar vinculará progresivamente a las madres (padres) comunitari(os)as y sustitut(os)as en su planta de personal en calidad de trabajadores oficiales, priorizando aquellos grupos poblacionales ubicados en el territorio nacional con mayor índice de informalidad, sin que esto genere mayor costo fiscal.

El Ministerio del Trabajo, previo estudio técnico sobre la actividad de las madres (padres) comunitari(os)as y sustitut(os)as, determinará la base del riesgo sobre el cual se hará la afiliación y cotización en materia de riesgos laborales.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.



comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2028 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar; año 2029 20% del total de madres (padres) comunitarias (os) que estén al servicio del Instituto Colombiano del Bienestar Familiar. O antes siempre que las circunstancias financieras y presupuestales de la entidad así lo permitan.

Cordialmente,


JOSE OCTAVIO CARDONA LEON
Representante a la Cámara por Caldas
Partido Liberal

Bogotá D.C., septiembre de 2024

Doctor:
Jaime Raúl Salamanca Torres
Presidente.
Cámara de Representantes.
E. S. D.



En atención a la discusión y votación del **Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara, y el proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia"**. Por intermedio suyo presento la siguiente:

PROPOSICIÓN

Modifíquese el artículo 79 del proyecto de Ley, el cual quedará así:

La presente Ley de su publicación.

Artículo 79. Vigencia. La presente Ley ~~rige a partir de la fecha~~ entrará en vigencia doce (12) meses después de su promulgación.

Cordialmente:



OSCAR SÁNCHEZ LEÓN
Representante a la Cámara por Cundinamarca.

JUSTIFICACIÓN

La implementación de una reforma laboral tan significativa como la propuesta no puede realizarse de manera efectiva sin un período de transición adecuado. Este tiempo es esencial para que tanto empleadores como trabajadores se adapten a los nuevos requisitos legales y operativos. Por esta razón, establecer un período de vigencia de doce meses posteriores a la promulgación de la ley es crucial.

Durante este tiempo, las empresas, especialmente las pequeñas y medianas, tendrán la oportunidad de organizarse internamente. Podrán capacitar a su personal y ajustar sus sistemas administrativos y operativos para cumplir con las nuevas disposiciones de manera eficaz. Esta preparación es vital para evitar sanciones y malentendidos que podrían surgir de una implementación apresurada.

Además, la reforma introduce cambios significativos que requerirán ajustes en los sistemas tecnológicos y de gestión de recursos humanos. Un período de transición permite que estas adecuaciones se realicen sin interrumpir la operación regular de las empresas, asegurando una adaptación fluida a las nuevas normativas.

Este plazo de doce meses también abre un espacio valioso para la consulta y la concertación entre el gobierno, los empleadores y los trabajadores. Este diálogo permitirá clarificar cualquier ambigüedad en la ley y preparar guías de implementación que faciliten su comprensión y aplicación uniforme en todo el país.

Desde una perspectiva jurídica, una entrada en vigor diferida ofrece seguridad a todas las partes involucradas. Reduce la posibilidad de litigios derivados de la falta de preparación o de interpretaciones erróneas que podrían surgir en un contexto de urgencia.

Además, durante el período de transición, el gobierno puede realizar evaluaciones preliminares sobre la viabilidad de ciertas disposiciones. Esto permitirá hacer los ajustes normativos necesarios o emitir reglamentaciones complementarias que aseguren el éxito de la reforma.

En resumen, establecer un período de doce meses antes de la entrada en vigor de la ley no solo es una medida prudente y técnicamente sólida, sino que también promueve una implementación ordenada y efectiva de la reforma laboral. Esto garantiza que se cumplan sus objetivos sin generar perturbaciones innecesarias en el mercado laboral, protegiendo así los intereses de todos los actores involucrados.

JUAN C. VARGAS
REPRESENTANTE
CÁMARA DE PAZ
SUR DE BOLÍVAR-YONDÓ



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ART 166

SECRETARÍA GENERAL
04 SEP 2024
HORA: _____

i ✓
AIC
500 ✓

Bogotá, 02 de septiembre de 2024

Doctor
JAIME RAUL SALAMANCA
Presidente
Cámara de Representantes
E.S.D

Asunto: PROPOSICIÓN modificativa dentro del proyecto de ley No. 166 de 2023

Solicitamos se ponga a consideración dentro del Segundo debate del proyecto de ley No. 166 de 2023
Cámara: "por medio de la cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia"

PROPOSICIÓN: ADICIÓNASE EL PRESENTE ARTICULO NUEVO:

ARTÍCULO NUEVO. APOYO AL TRABAJO EN LA ECONOMIA CAMPESINA Y POPULAR. El Gobierno. Nacional en cabeza del Ministerio de Trabajo priorizará al menos al 20% de personas, trabajadoras de la economía campesina y al 20% de las personas trabajadoras en unidades de la economía popular urbana, en los programas de subsidios y ayudas al empleo.

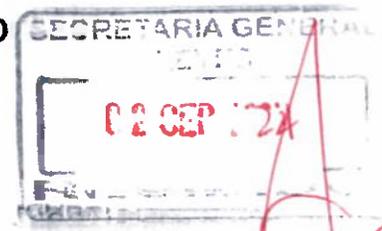
Atentamente

H.R JUAN CARLOS VARGAS SOLER
CITREP No. 13 (Bolívar- Antioquia)

Art Nuevo



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA



Handwritten notes in red ink: a circle around the number 1 with a checkmark, and the text "12 dg" with a checkmark.

PROPOSICIÓN.

Adiciónese un artículo Nuevo al proyecto de ley N° 166 DE 2023 CÁMARA, ACUMULADO CON EL PROYECTO DE LEY No. 192 DE 2023 CÁMARA, Y EL PROYECTO DE LEY 256 DE 2023C "POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA PARCIALMENTE NORMAS LABORALES Y SE ADOPTA UNA REFORMA LABORAL PARA EL TRABAJO DECENTE Y DIGNO EN COLOMBIA", el cual quedará así:

Artículo Nuevo: Preavisos: Para la terminación unilateral de contratos laborales de trabajo sin importar que los mismos sean de carácter indefinido o termino fijo, deberá existir un preaviso no inferior a (30) treinta días calendario, por parte del empleador o del empleado según el caso, para que de esta manera el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto vacante, y el trabajador pueda buscar nuevas oportunidades laborales. El incumplimiento de dicho termino por cualquiera de las partes, acarrea multa de 30 días de salario que deberá pagarse como sanción a la parte incumplida.

PIEDAD CORREAL RUBIANO.

Representante a la Cámara por el Quindío.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 -- Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Piedad **CORREAL** Rubiano
REPRESENTANTE A LA CÁMARA

JUSTIFICACIÓN

Se debe exigir el preaviso para el caso de los trabajadores, para que de esta manera el empleador pueda encontrar un reemplazo para el puesto vacante y no verse truncada la operación en varias empresas o la pérdida de información y falta de capacitación para los nuevos empleados.

AQUÍ VIVE LA DEMOCRACIA

Edificio Nuevo del Congreso: Carrera 7 N° 8 - 68 – Oficinas 225b y 227b
Teléfono: Tel (57+1) 4325100 (57+1) Extensiones: 4206 - 4207
Email: piedad.correal@camara.gov.co



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



Handwritten notes in red ink: "1.2", "ALO", "385v" with a red circle around "ALO".

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Adiciónese el artículo 352A, a la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo, así:

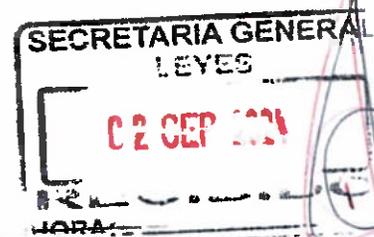
ARTÍCULO 352A: La Segunda Parte del Código Sustantivo del Trabajo aplicará a todos los trabajadores y trabajadoras en Colombia, cualquiera que sea su situación contractual.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



Handwritten signature and initials, including '535' and a checkmark.

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 360. AFILIACIÓN A DISTINTOS SINDICATOS. Se garantiza la libertad de afiliación sindical, lo que no impide para que en ejercicio de la autonomía sindical, los sindicatos prohíban en sus estatutos la afiliación simultánea a otro u otros sindicatos del mismo nivel o unidad de negociación, salvo que el trabajador preste sus servicios a más de una empresa

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO DE LA REPUBLICA DE COLOMBIA SECRETARIA GENERAL CAMARA DE REPRESENTANTES EYES

ART Nuevo

02 SEP 2024

HORA:

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 55 de la Ley 50 de 1990, el cual quedará así:

ARTÍCULO 391-A. SUBDIRECTIVAS y COMITÉS SECCIONALES. Todo sindicato podrá prever en sus estatutos la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal y en el que tenga un número no inferior a veinticinco (25) miembros. Igualmente se podrá prever la creación de comités seccionales en aquellos municipios distintos al del domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva y en el que se tenga un número de afiliados no inferior a doce (12) miembros. No podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio salvo lo dispuesto en el siguiente inciso.

Los sindicatos de industria, rama o sector de actividad podrán prever en sus estatutos la creación de subdirectivas en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a veinticinco (25) afiliados.

También podrán prever la creación de comités seccionales en cada una de las empresas ubicadas en un mismo municipio en las que tengan un número no inferior a doce (12) afiliados.

Estos directivos de subdirectivas o seccionales de sindicato de industria gozarán de los fueros sindicales en los términos del artículo 406 de este Código, siempre y cuando no hagan parte de otra organización sindical de primer grado.

El Ministerio del Trabajo promoverá en conjunto con las organizaciones sindicales, procesos de fusión de organizaciones sindicales de empresa teniendo en cuenta lo dispuesto en el inciso anterior.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

#PorLaJusticiayLaPaz

alirio.uribe.representante@gmail.com
alirio.uribe@camara.gov.co



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 400 del Código Sustantivo del trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 400: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES.

1. Toda asociación sindical de trabajadores tiene derecho a solicitar que los empleadores respectivos deduzcan de los salarios **u honorarios** de los trabajadores afiliados y pongan a disposición del sindicato, el valor de las cuotas ordinarias o extraordinarias con que aquellos deben contribuir **a la organización sindical acorde con sus estatutos.**

La retención de las cuotas extraordinarias requiere copia autenticada del acta de la asamblea sindical en que fueron aprobadas. Para la retención de las cuotas ordinarias bastará que el secretario y el fiscal del sindicato comuniquen certificadamente al empleador o contratante su valor y la nómina de sus afiliados.

2. Cesará la retención de cuotas sindicales a un trabajador a partir del momento en que aquél o el sindicato, comunique por escrito al empleador **o contratante** el hecho de la renuncia o expulsión, quedando a salvo el derecho del sindicato en caso de información falsa del trabajador.

3. Previa comunicación escrita y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero de la federación, confederación o central sindical, el empleador **o contratante** deberá retener y entregar las cuotas federales y confederales que el sindicato esté obligado a pagar a esos organismos de segundo y tercer grado a los cuales está afiliado. Para tal efecto se deberán adjuntar los estatutos y constancia de afiliación del sindicato emitida por la respectiva federación, confederación o central sindical.

Atentamente,

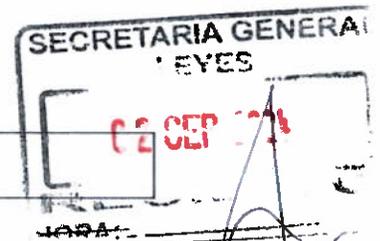
ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 406. TRABAJADORES AMPARADOS POR EL FUERO SINDICAL.

Están amparados por el fuero sindical:

1. Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;
2. Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;
3. En los sindicatos de industria, rama o sector de actividad el fuero sindical de los directivos se otorgará así:
 - a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
 - b) Cuando la subdirectiva afilie entre veinticinco (25) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de cada una de las juntas subdirectivas ubicadas en las empresas de un mismo municipio. De ciento un (101) en adelante, un (1) representante más por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente. c) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales.
4. En los sindicatos que no sean de industria, rama o sector de actividad, el fuero sindical de los directivos se otorgará así:
 - a) Cuando el sindicato afilie entre veinticinco (25) y cincuenta (50) trabajadores, hasta dos (2) miembros de la junta directiva y subdirectivas.



02 SEP 2024

- b) Cuando el sindicato afilie entre cincuenta y uno (51) y setenta y cinco (75) trabajadores, hasta cinco (5) miembros de la junta directiva y subdirectivas.
- c) Cuando el sindicato afilie entre setenta y seis (76) y cien (100) trabajadores, hasta diez (10) miembros de la junta directiva y subdirectivas.
- d) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más en las juntas directivas y subdirectivas por cada cien (100) trabajadores, adicionales a los establecidos anteriormente.
- e) Hasta dos (2) miembros de cada uno de los comités seccionales

5. Hasta dos (2) miembros de la comisión estatutaria de reclamos del sindicato más representativo en la empresa, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más.

Parágrafo 1º. En el caso de los numerales 3 y 4 el fuero se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más.

Parágrafo 2º. Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.

Parágrafo 3º. Para todos los efectos legales y procesales la calidad del fuero sindical se demuestra con la copia del certificado de inscripción de la junta directiva y/o comité ejecutivo, o con la copia de la comunicación al empleador.

Parágrafo Transitorio. Los sindicatos que se vean afectados por la entrada en vigencia de esta disposición conservarán los fueros sindicales hasta por un término máximo de dos (2) años.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 417. DERECHO DE FEDERACIÓN. Todos los sindicatos tienen, sin limitación alguna, la facultad de unirse o coaligarse en federaciones locales, regionales, nacionales, profesionales o industriales, y éstas en confederaciones. Las federaciones y confederaciones tienen derecho a la personería jurídica propia y las mismas atribuciones de los sindicatos.

1. Las confederaciones pueden afiliar sindicatos, si sus estatutos lo permiten.
2. Las federaciones y confederaciones pueden afiliar directamente a trabajadores si sus estatutos así lo permiten.

Parágrafo 1. Las federaciones nacionales deberán estar conformadas mínimo por diez (10) organizaciones sindicales de orden nacional. Las federaciones de orden regional no pueden estar conformadas por menos de cinco (5) sindicatos de orden regional. Una confederación no puede estar conformada por menos de cincuenta (50) sindicatos de primer grado o por menos de diez (10) federaciones de orden nacional.

Parágrafo 2. Para los efectos del presente artículo no se tendrán en cuenta sindicatos o federaciones que hagan parte de otra organización de segundo o tercer grado.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



AET + 16000



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Handwritten notes: a large 'V' with a checkmark, and 'ALC 535' with a checkmark.

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 467. El Estado promoverá y garantizará el libre ejercicio de la negociación colectiva en todos los niveles. Para tales efectos, el Ministerio del Trabajo reglamentará el ejercicio efectivo de este derecho, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

a) La negociación colectiva se llevará a cabo entre un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones representativas de empleadores, por una parte, y una o varias organizaciones representativas de los trabajadores, por otra, según sea el caso.

b) La negociación colectiva se adelantará en una sola mesa de negociación y deberá culminar en la suscripción de una sola convención colectiva de trabajo por cada nivel o unidad negocial.

Parágrafo. La reglamentación que se expida deberá garantizar la eficacia del derecho a la negociación colectiva en todos los niveles y deberá estar acorde con las normas internacionales del trabajo y los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

Parágrafo 2°. La negociación colectiva no será obstaculizada por la inexistencia de reglas que rijan su desarrollo o la insuficiencia o el carácter impropio de tales reglas.

Parágrafo 3°. En las negociaciones colectivas de rama o sector de actividad donde participen las micro, pequeñas o medianas empresas, se garantizará participación efectiva para sus representantes. Asimismo, las partes en la negociación deberán garantizar la suscripción de capítulos especiales para estas, los cuales reconozcan las condiciones, contextos sociales, económicos y geográficos equivalentes.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Unidad negocial.

La negociación colectiva en cualquier nivel deberá adelantarse con unidad de pliego, unidad de comisión negociadora, unidad de mesa de negociación y concluir en la suscripción de una única convención colectiva de trabajo.

1. Unidad de pliego. El pliego de peticiones debe ser el resultado de actividades de coordinación para la integración de las aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Será indispensable para la iniciación de la negociación colectiva la presentación de un único pliego unificado.

2. Representatividad de las partes:

a) Parte sindical. El sindicato o los sindicatos si hubiere más de uno (1), pueden convenir la composición de la comisión negociadora, sin que en ningún caso exceda de diez (10) negociadores en el caso de negociaciones en el nivel de empresa y de quince (15) en niveles superiores. De no llegar a un acuerdo para la representación, la conformación de la comisión deberá ser definida por las organizaciones sindicales, de forma objetiva y proporcional al número de afiliados con derecho y pago a cuota sindical, sin que en ningún caso pueda exceder el límite indicado. Si una de las organizaciones sindicales opta por no hacer parte del pliego unificado y no presenta su propio pliego de manera concurrente para ser parte del único conflicto colectivo de trabajo, no podrá presentar posteriormente un pliego de peticiones hasta tanto no se convoque a un nuevo conflicto colectivo.

b) Parte empleadora. La legitimación de la negociación colectiva estará a cargo de la empresa o grupos de empresas cuando la negociación tenga lugar en este nivel. En el caso de las negociaciones colectivas de sector, de actividad, rama o industria, la representación estará a cargo de las organizaciones que los empleadores libremente designen por consenso o, en su defecto, a cargo de la organización u organizaciones de empleadores más representativas del respectivo nivel.

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

Alirio Uribe

Parágrafo: Dentro de los dos años siguientes a la entrada en vigor de esta ley, los sindicatos y empleadores concertarán en un solo texto y plazo las diferentes convenciones colectivas existentes en la empresa. En el evento en que no haya acuerdo, se entenderá que la convención colectiva vigente en la empresa es la que tenga prevista una mayor vigencia y a ella se incorporarán las disposiciones de las demás.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ACT 20000

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024



Handwritten notes: A large checkmark, '1 V', 'AIG', and '5 35'.

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 481. PROHIBICIÓN DE PACTOS COLECTIVOS. Se prohíbe la celebración de acuerdos plurales o grupales, independientemente de su denominación, dirigidos a fijar las condiciones de trabajo y empleo, entre empleadores y sus asociaciones y trabajadores no sindicalizados, donde haya presencia de organizaciones sindicales en cualquier nivel.

Los derechos y prerrogativas individuales que estuvieren contenidos en los pactos colectivos y cualquier tipo de acuerdo que tenga un efecto similar, conservarán su vigencia y una vez culminado su plazo no podrán ser prorrogados y sus beneficios se entienden incorporados a los contratos individuales de trabajo.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ALT NÚMERO



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

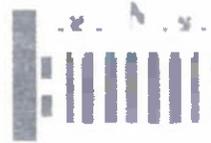
Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 429. DERECHO DE HUELGA. La huelga es un derecho que tiene por finalidad la promoción y defensa de los intereses y los derechos de los trabajadores. El Estado garantizará el ejercicio efectivo del derecho fundamental a la huelga en todas sus modalidades y en favor de todos los trabajadores, estén sindicalizados o no.

Parágrafo. Podrán celebrarse huelgas parciales.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



A&T Nueva



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

1
AIC
535 ✓

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 430 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 430. HUELGA EN LOS SERVICIOS ESENCIALES. Cuando el ejercicio del derecho de huelga pueda comprometer servicios esenciales, se deberá garantizar la prestación de servicios mínimos para evitar su interrupción.

Para tales efectos, se consideran esenciales aquellos servicios que, en desarrollo de sus funciones, determinen como tales los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo, por tratarse de servicios cuya interrupción, en sentido estricto, puede poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.

La fijación de los servicios mínimos se hará de común acuerdo entre el o los empleadores o asociaciones de empleadores concernidos, por una parte, y las organizaciones de trabajadores o grupos de trabajadores, por otra. En las empresas que presten servicios públicos esenciales, en tiempos de normalidad laboral, deberán promoverse escenarios de diálogo social para acordar los servicios mínimos en casos de huelga. El Ministerio del Trabajo identificará estos servicios de oficio o a solicitud de parte y acompañará esos escenarios procurando un acuerdo sobre la prestación de servicios mínimos.

De no lograrse el acuerdo, la fijación de los servicios mínimos será decidida por un comité independiente. El Ministerio del Trabajo, dentro de los seis (6) meses siguientes a la promulgación de esta ley, reglamentará lo concerniente a la integración y funcionamiento de este comité. La reglamentación que al efecto se expida deberá estar acorde con los criterios de los organismos de control de la Organización Internacional del Trabajo y en ningún caso deberá privar de efectividad el ejercicio del derecho fundamental de huelga.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA
CÁMARA DE REPRESENTANTES

ACT 10000



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 431 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 431. REQUISITOS DE LA HUELGA CONTRACTUAL. Cuando el ejercicio de la huelga tenga por objeto servir de medio de presión en el marco de una negociación colectiva, la misma no podrá iniciar sin que antes se haya agotado el procedimiento de arreglo directo y el preaviso regulado en los artículos siguientes.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 444 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

ARTÍCULO 444. DECISIÓN DE LOS TRABAJADORES. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.

Para que los trabajadores puedan ejercer la huelga en el marco de una negociación de un convenio de empresa, es necesario que sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto, cuando estos agrupen a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En caso contrario, será necesario que sea aprobada por la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de un conflicto colectivo en niveles superiores a la empresa, los trabajadores que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo sector o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que se cumpla el requisito previsto en el apartado anterior.

Cuando se trate de una huelga orientada a servir de medio de presión en el marco de una negociación de un convenio gremial, los trabajadores afiliados al o los sindicatos involucrados en el conflicto colectivo que laboren en las empresas comprendidas en el respectivo nivel o unidad de negociación, podrán ejercer la huelga en cada una de ellas, siempre que la medida sea aprobada por la mayoría simple de los trabajadores sindicalizados que laboren en las respectivas empresas.

Parágrafo 1º. La votación prevista en este artículo deberá realizarse en los veinte (20) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante



votación secreta, personal e indelegable, y podrá hacerse de forma virtual o presencial.

Parágrafo 2º. Los empleadores deberán conceder a los trabajadores convocados a participar en las jornadas de votación los permisos necesarios, para lo cual podrán organizar turnos de trabajo. La inspección del trabajo verificará que se cumpla lo previsto en este artículo.

Parágrafo 3º. Cuando se compruebe que el empleador impidió a los trabajadores asistir a las jornadas de votación, o intimidó o ejerció presión indebida sobre ellos para disuadirlos de votar o para votar de forma desfavorable, el o los sindicatos tendrán el derecho de convocar a una nueva votación.

Atentamente,

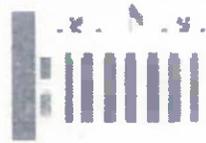
ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA

ART Nuevo



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 445 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 445. DESARROLLO DE LA HUELGA. Sin importar la finalidad o modalidades de huelga que decidan realizar los trabajadores o el sindicato, esta sólo podrá iniciarse cuando se haya brindado al empleador un preaviso de al menos dos (2) días.

Durante el desarrollo de la huelga, los trabajadores que la aprobaron podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un tribunal de arbitramento.

En los términos señalados en este artículo, que pueden transcurrir entre el momento de adopción de la decisión de ejercer la huelga hasta el inicio efectivo de ésta, las partes si así lo acuerdan, podrán adelantar negociaciones directamente o con la intervención del Ministerio de Trabajo si a ello hubiere lugar.

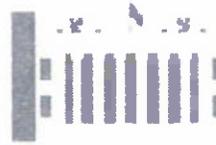
Parágrafo. No se dará aplicación al preaviso dispuesto en este artículo en relación con la huelga imputable al empleador o aquella que este dirigida a preservar la seguridad e integridad de los trabajadores.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ
Representante a la Cámara
Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPÚBLICA
DE COLOMBIA

ACT 202400

SECRETARIA GENERAL

LEYES

02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 446 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

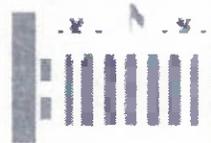
ARTÍCULO 446. FORMA DE LA HUELGA. La huelga deberá desarrollarse de forma pacífica.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá



ART No. 100

02 SEP 2024

Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara "Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia", el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 448 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 448. FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES.

1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tendrán a su cargo la vigilancia y su desarrollo pacífico y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar que se promuevan desórdenes o cometan infracciones o delitos, y especialmente para la protección de la integridad y seguridad de los huelguistas, y de los bienes de la empresa.
2. Está prohibida la sustitución del trabajo de los huelguistas o el esquirolaje en cualquier de sus formas. En consecuencia, los empleadores deberán abstenerse de llevar a cabo conductas dirigidas o que tengan el efecto de sustituir el trabajo, funciones o tareas rehusadas con motivo de huelga.
3. Cuando el sindicato acredite ante las autoridades y empleadores que la huelga es respaldada por la mayoría los trabajadores de la o las empresas concernidas, aquellos no autorizarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores, aunque éstos manifiesten su deseo de hacerlo. En caso contrario, solo ejercerán el derecho de huelga los trabajadores que decidan secundarla, de modo que se garantice la libertad de trabajo de los no huelguistas.
4. Los trabajadores no podrán ser perjudicados en cualquier forma por el solo hecho de promover, organizar y/o participar en una huelga.
5. En ejercicio de su autonomía sindical, las organizaciones de trabajadores tienen la facultad de ejercer el derecho de huelga hasta que estimen pertinente o de solicitar la convocatoria de un tribunal de arbitramento en cualquier momento para que defina la controversia.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

Alirio Uribe Muñoz

Representante a la Cámara por Bogotá



CONGRESO
DE LA REPUBLICA
DE COLOMBIA
CAMARA DE REPRESENTANTES

ACT 12000



Bogotá DC., septiembre 02 de 2024

PROPOSICIÓN

Adiciónese un artículo nuevo al Proyecto de Ley N° 166 de 2023 Cámara, acumulado con el proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara “*Por medio del cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Modifíquese el artículo 450 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

ARTÍCULO 450. CAUSALES DE ILEGALIDAD DE HUELGA. La huelga solo podrá ser declarada judicialmente ilegal en los siguientes casos:

- a) Cuando en los servicios esenciales no se cumpla la prestación de servicios mínimos.
- b) Cuando no sea pacífica.
- c) Cuando se requiera y no se cumpla el requisito del preaviso.

Parágrafo. Ejecutoriada la decisión judicial por medio de la cual se declara la ilegalidad de la huelga, los trabajadores deberán reincorporarse al desarrollo de labores dentro de los 3 días hábiles siguientes.

Atentamente,

ALIRIO URIBE MUÑOZ

Representante a la Cámara

Pacto Histórico - Circunscripción Bogotá

ART Nuevo



**COMISIÓN PRIMERA
CÁMARA DE REPRESENTANTES**

PROYECTO 166 DE 2023 CÁMARA
Por medio del cual se adopta una reforma laboral para el trabajo digno y decente en Colombia

PROPOSICIÓN ADITIVA

Adiciónese el siguiente artículo:

ENTORNOS LABORALES FLEXIBLES. El Empleador o empleadora podrá adoptar dentro de las políticas de bienestar, entornos laborales flexibles, permitiendo a los animales de compañía, de compañía emocional y de servicio, circunscribiéndose los mismos a perros y gatos, con la finalidad de mejorar la accesibilidad de las personas que se encuentren en una condición de discapacidad y para mejorar la salud mental, medida que permitirá brindar compañía, guía, protección y apoyo.

10

El Gobierno Nacional reglamentará lo concerniente a las medidas de seguridad, sanidad, aseo, tenencia responsable, horarios, vacunas y en general todas las medidas de protección de los humanos hacia los seres sintientes y de los seres sintientes hacia los humanos. Asimismo, el Gobierno Nacional podrá estudiar la posibilidad de brindar beneficios tributarios para los empleadores y empleadoras que promuevan dichas medidas.

Cordialmente,


JUAN CARLOS LOZADA VARGAS
Representante a la Cámara
Partido Liberal



3247

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, agréguese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara “**por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia**”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo Nuevo. Programa de formación para el trabajo del sector turístico. El Ministerio del Trabajo a través del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, en articulación con los Ministerios de Educación Nacional, y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, diseñarán, formularán e implementarán un programa de formación para el trabajo del sector turístico que permita evaluar, acreditar, legitimar, reconocer, homologar y certificar los saberes y conocimientos empíricos ancestrales

Parágrafo. Las entidades citadas en el presente artículo, deberán priorizar los departamentos donde el PIB que aporta el sector turístico de la economía popular del departamento sea representativo; así mismo reglamentará la vinculación laboral de las personas a quienes se les haya certificado los saberes y conocimientos empíricos, en la ejecución de todo proyecto productivo que desarrolle el Gobierno nacional o las Entidades Territoriales.


JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR


Andres Montes


LIBARDO CESE



1.181m

Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, agréguese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara “**por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia**”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo nuevo. Programa de Empleos Verdes y Certificación de Buenas Prácticas Laborales en el Sector Turístico. Se establece el Programa de Empleos Verdes con el objetivo de capacitar y emplear a jóvenes y trabajadores rurales en actividades sostenibles que contribuyan a la protección del medio ambiente, el desarrollo económico regional y la mitigación del cambio climático. Este programa se enfocará en las siguientes áreas:

- a) Ecoturismo: Capacitación y contratación de personal en áreas de guianza turística, gestión de reservas naturales y turismo comunitario con enfoque en sostenibilidad ambiental.
- b) Reforestación: Impulso de proyectos de restauración de ecosistemas y reforestación que generen empleo en zonas rurales afectadas por la degradación ambiental.
- c) Conservación de la biodiversidad: Formación y empleo en actividades relacionadas con la preservación de la flora y fauna, así como en el manejo sostenible de los recursos naturales.

Parágrafo: Establecer un sistema de certificación de buenas prácticas laborales para empresas turísticas que cumplan con las siguientes condiciones: a) emplear formalmente a empleados y brindar seguridad social y beneficios legales. b) Adherirse a condiciones de trabajo dignas, incluidos horarios razonables, remuneración adecuada y respeto a los sindicatos y los derechos de negociación colectiva. c) implementar prácticas sustentables en las operaciones, enfocadas en el respeto al medio ambiente y promoviendo el turismo responsable.


JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR



Proposición

Con fundamento en lo contemplado en la ley 5 de 1992 y las normas concordantes, agréguese un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023 Cámara “**por medio del cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una reforma laboral para el trabajo decente y digno en Colombia**”, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023 Cámara y con el Proyecto de Ley No. 256 de 2023 Cámara, el cual quedará así:

Artículo Nuevo: Beneficios para los empleadores del Programa de Empleos Verdes: Las empresas o entidades que participen en el Programa de Empleos Verdes podrán acceder a beneficios fiscales consistentes en deducciones tributarias sobre los costos laborales asociados a la contratación de jóvenes y trabajadores rurales en las actividades mencionadas en el numeral anterior, así como acceso a fondos de desarrollo regional y ambiental para el fortalecimiento de sus proyectos.

Parágrafo. Las empresas que obtengan la certificación de Buenas Prácticas Laborales en el sector turístico tendrán derecho a: a) Beneficios fiscales consistentes en deducciones tributarias y exenciones parciales sobre impuestos a la renta. b) Acceso preferencial a fondos de desarrollo turístico y ambiental, destinados a la expansión de sus actividades y el fortalecimiento de la cadena de valor sostenible. c) Reconocimiento público mediante campañas promovidas por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, que fomenten la visibilidad de su compromiso con las buenas prácticas laborales y la sostenibilidad.



JULIANA ARAY FRANCO
REPRESENTANTE A LA CÁMARA
DEPARTAMENTO DE BOLÍVAR



1-18Pm

PROPOSICIÓN 7

Agréguense un artículo nuevo al Proyecto de Ley No. 166 de 2023C, acumulado con el Proyecto de Ley No. 192 de 2023C y Proyecto de Ley 256 de 2023C, el cual quedará así:

Artículo nuevo. Programa nacional de reconversión laboral. *Creese el programa nacional de reconversión laboral para proveer a los diversos trabajadores nacionales herramientas adaptadas a su situación (edad, profesión, condición física) para la reconversión laboral. Se entiende por reconversión laboral el proceso mediante el cual una persona que desempeña un oficio o profesión adopta saberes y conocimientos de un oficio o profesión diferente con la aspiración de desempeñarse e ingresar a un nuevo sector y oficio o profesión. El Ministerio del Trabajo en conjunto con el SENA, diseñarán las estrategias y proyectos para implementar a nivel nacional este programa involucrando para ello a sociedad civil, fundaciones, universidades y empresas.*

Parágrafo. *En el contexto de los programas de reconversión laboral se definirá el contrato de reconversión laboral con características propias que serán reglamentadas por el Ministerio del Trabajo.*

Justificación

A principios de la década de los noventa, en Colombia se iniciaron una serie de cambios ante la necesidad de ingresar en el proceso de internacionalización de la economía. Para flexibilizar el mercado se llevaron a cabo transformaciones que implicaron reformas en el campo económico, laboral, financiero, arancelario, tributario y de inversión extranjera.

La Constitución Política de 1991 consolidó el nuevo papel del Estado, con un enfoque descentralizado, competitivo, con participación ciudadana y articulación de la sociedad civil organizada en la ejecución de programas sociales. En medio del llamado "Revolcón" se dieron además cambios en el funcionamiento del Estado. Las entidades públicas del orden nacional y departamental necesitaron ajustarse a los nuevos parámetros que les imponía el nuevo país. Se calcula que cerca de 100.000 colombianos que trabajaban para el gobierno salieron de sus puestos durante este período, unos por retiro voluntario y otros por supresión de cargo.

Con el fin de disminuir los costos sociales y políticos que implicaban las medidas económicas se iniciaron en esa época los programas de reconversión laboral.



En 1990 el Ministerio de Trabajo puso al servicio de la industria un programa ejecutado por el SENA para atender a los trabajadores de este sector en proceso de desvinculación. El SALI, de acuerdo con el modelo canadiense de adaptación laboral incluía asesoría a la empresa, recalificación de trabajadores y servicio de intermediación laboral utilizando los Centros de Formación e Información de Empleo del SENA. En 1993 el gobierno decidió copiar este mismo modelo con algunos ajustes para atender a los trabajadores oficiales y públicos que iban a ser desvinculados; para atender los trabajadores públicos en transición creó el SAL SP. Esta dependencia coordinó prioritariamente a través del SENA servicios de ajuste laboral para cerca de 36.000 trabajadores que demandaban una atención especial, dado que se sentían afectados psicológica y socialmente. Esto significó para el SENA un gran esfuerzo. En algunas ocasiones cuando la institución no contó con la capacidad, se contrató con entidades no gubernamentales parte del servicio de adaptación laboral. De allí surgió la necesidad de contar en todo el país con un directorio de entidades oferentes de servicios que tuvieran disponibilidad inmediata. Hubo muy buena voluntad por parte de estas entidades y 104 instituciones ofrecieron sus servicios a la Red de Apoyo del SAL SP. Sin embargo, posteriormente la evaluación del programa demostró que solamente un diez por ciento de las inscritas atendió trabajadores.

Esta situación dio comienzo al programa auspiciado por el FOMIN cuyo objetivo se centró en fortalecer organizaciones no gubernamentales de las regiones de mayor desempleo para ofrecer servicios de capacitación y asesoría a las entidades públicas y privadas en procesos de reestructuración. EL PROGRAMA El programa se ejecutó con la contribución de siete organizaciones dedicadas al desarrollo social: Confederación de ONG, Cinset, Cite, Fundación Carvajal, Ficitec, Fundaempresa y Fundación Neohumanista, las cuales habían adquirido experiencia previa como oferentes de servicios de ajuste laboral. Éstas se constituyeron en un equipo de trabajo dividido en dos Subprogramas para cumplir con los objetivos y metas acordados.

El objetivo principal del programa apuntó a mejorar la calidad y aumentar la ejecución y la capacidad del sector no gubernamental en la oferta de capacitación y servicios a los trabajadores desvinculados de los sectores público y privado. Para cumplir con este objetivo, se firmó en julio de 1994, entre el BID, la Fundación Carvajal y la Confederación de ONG un convenio de cooperación técnica no reembolsable con recursos FOMIN por US\$1.8 millones, cuyo primer desembolso se hizo en septiembre del 94 y el último en diciembre del 97.

Las metas propuestas fueron:

- Fortalecer 40 ONG en las cinco regiones más afectadas por el desempleo;

- Capacitar 120 facilitadores;
- Capacitar y contactar 500 trabajadores con pequeñas y medianas empresas;
- Atender 5000 trabajadores con las ONG capacitadas.

LECCIONES APRENDIDAS

- Una política de reconversión laboral debe contar con la participación del Estado, la empresa privada, los trabajadores y la sociedad civil.
- Un programa de adaptación laboral es exitoso solamente si existe voluntad sincera y compromiso claro del empleador.
- La empresa debe contar con servicios de adaptación laboral como parte de su política de desarrollo humano.
- Es tan importante darle atención a los trabajadores que salen de la empresa, como a los que permanecen en ella.
- A los trabajadores de una empresa en transición se les debe preparar seis meses antes a la desvinculación.
- El trabajador colombiano tiene un alto grado de endeudamiento, lo cual lo hace más vulnerable en el caso de tener que afrontar una desvinculación.
- Es necesario continuar sensibilizando al sector empresarial y al gobierno sobre la necesidad de contar con políticas claras de reconversión laboral.

Cordialmente,



DUVALIER SÁNCHEZ ARANGO
Representante a la Cámara por Valle del Cauca
Partido Alianza Verde